

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**MOTIVASI, KOMITMEN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SUGIONO MUSLIMIN

NIM. 530004286

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, Juni 2019

Yang Menyatakan



(SUGIONO MUSLIMIN)

NIM 530004286

ABSTRAK**MOTIVASI, KOMITMEN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT**

Sugiono Muslimin
Sugionomuslimin23@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Komitmen dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 49 responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey melalui pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner. Pengumpulan data menggunakan skala likert untuk mengukur data yang diperoleh. Data Penelitian dianalisis secara deskriptif dan regresi linear berganda dengan uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,005 < \alpha < 0,05$. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,026 < \alpha < 0,05$. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,017 < \alpha < 0,05$. Sedangkan secara simultan Motivasi, Komitmen dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan F hitung $28,623 > F$ tabel 2,79. Hasil hitung koefisien Determinasi sebesar 0,633, sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen, Fasilitas Kerja, Kinerja pegawai, Sulawesi Barat, Dinas Lingkungan Hidup

ABSTRACT**MOTIVATION, COMMITMENTS AND WORK FACILITIES ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE ENVIRONMENTAL
SERVICES OF WEST SULAWESI PROVINCE**

Sugiono Muslimin
Sugionomuslimin23@gmail.com

Graduate Program
Open University

This study aims to analyze the effect of motivation, commitment and work facilities on the performance of West Sulawesi Province Environmental Department employees. The population in this study were all employees of the Department of Environment of West Sulawesi Province. The sample in this study is the whole population of 49 respondents.

The research method used was a survey method through a quantitative approach, using a questionnaire. Data collection uses a Likert scale to measure the data obtained. Research data were analyzed descriptively and multiple linear regression with the F test and t test with a significance level $\alpha = 0.05$.

The results of statistical analysis show that motivation has a positive and significant effect on the performance of West Sulawesi Provincial Environment Department employees with a significant level of $0.005 < \alpha < 0.05$. Commitment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Environment of West Sulawesi Province with a significant level of $0.026 < \alpha < 0.05$. Work Facilities have a positive and significant effect on the performance of West Sulawesi Provincial Environment Department employees with a significant level of $0.017 < \alpha < 0.05$. While simultaneous motivation, commitment and work facilities have a positive and significant effect on the performance of West Sulawesi Provincial Environmental Department employees with an F count of $28.662 > F \text{ table } 2.79$. The result of the determination coefficient calculation is 0.633, so it can be concluded that the percentage contribution of influence together with motivational variables (X1), commitment (X2), and work facilities (X3) on employee performance is 63.3%. While the remaining 36.7% is influenced by other variables not explained in this study.

**Keywords: Motivation, Commitment, Work Facilities, Employee Performance,
West Sulawesi, Environmental Agency**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Sugiono Muslimin
 NIM : 530004286
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I



Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M.
 NIDN. 0323116204



Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M.
 NIDN. 0913026101

Penguji Ahli



Dr. Amir Tengku Ramly, SP. M.Si
 NIDN. 0407077005

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana
 Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
 NIP. 197009182005012001



Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
 NIP. 197208242000121001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Sugiono Muslimin
 NIM : 530004286
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi
 Sulawesi Barat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Jumat/6 September 2019

Waktu : 08.00 – 09.30

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

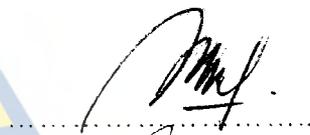
Ketua Komisi Penguji
 Nama : Drs. Arifin T, S.Pd., M.Pd



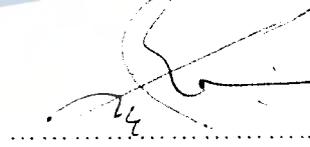
Penguji Ahli
 Nama : Dr. Amir Tengku Ramly, SP. M.Si



Pembimbing I
 Nama : Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M



Pembimbing II
 Nama : Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyelesaian tesis ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada keterlibatan berbagai pihak yang tulus ikhlas memberikan bantuannya, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan saran dalam penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang istimewa kepada Ayahanda Drs. Muslimin Kasim dan Ibunda Mare, SPd, serta Istri tercinta Megawati Saad, S.Hut yang selalu mendoakan, membantu dan memberi semangat serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada :

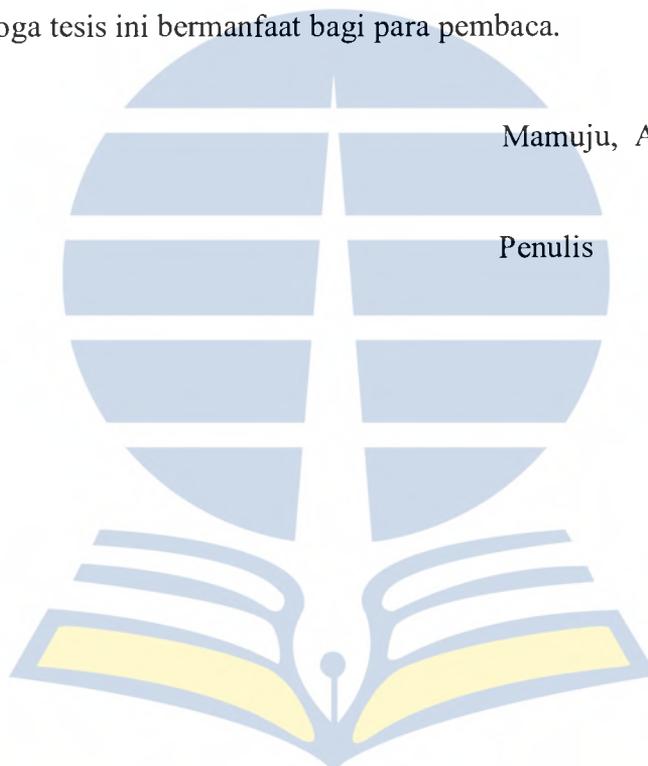
1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A selaku Wakil Rektor I, Drs. Moh. Muzammil, M.M, selaku Wakil Rektor II, Aminudin Zuhairi, Ph.D selaku Wakil Rektor III dan Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Wakil Rektor IV atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Universitas Terbuka.
2. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bapak Drs. Arifin T., S.Pd., M.Pd selaku Kepala UPBJJ UT Majene yang telah memfasilitasi dan memberikan bantuan dalam penyelesaian studi.

3. Para Dosen Pasca Sarjana dan Staf Universitas Terbuka terkhusus UPBJJ UT Majene atas segala ilmu, motivasi dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Pasca Sarjana Universitas Terbuka dengan baik.
4. dr. Hj. Fatimah, MM, kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Bapak Muh. Alwi, S.Pd. M.A.P, sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang memberikan bantuan, kerjasama dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Kepada seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup atas kerjasama dan bantuannya dalam mengisi kuisisioner penelitian yang telah kami bagikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, maka penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca guna perbaikan dari tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca.

Mamuju, April 2019

Penulis



Riwayat Hidup

Nama : Sugiono Muslimin
 NIM : 530004286
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tempat/ Tanggal Lahir : Ujung Pandang/ 23 Oktober 1987
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD INPRES Tamalanrea II Pada Tahun 1999
 Lulus SLTP di SLTP Negeri 30 Makassar Pada Tahun 2002
 Lulus SMU di SMU Negeri 7 Makassar Pada Tahun 2005
 Lulus S1 di Universitas Hasanuddin Makassar Pada Tahun 2010
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d 2013 sebagai TKP APBD Perkebunan di Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan
 Tahun 2013 s/d 2014 Sebagai Pegawai Di PT. INHUTANI I Wilayah Tarakan, Provinsi Kalimantan Utara.
 Tahun 2014 s/d Sekarang Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Pegawai.....	10
2. Motivasi.....	16
3. Komitmen	24
4. Fasilitas Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir	35
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai	36
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	36
D. Operasional Variabel.....	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Instrumen Penelitian.....	41
1. Observasi.....	41
2. Kuesioner.....	41
3. Dokumentasi.....	42
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	42
1. Data Primer.....	42
2. Data Sekunder.....	43
E. Metode Analisis Data.....	43
1. Uji Kualitas Data	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Analisis Deskriptif.....	52
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
5. Uji Determinasi.....	54
6. Uji Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Objek Penelitian	56
B. Hasil	62
C. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Rekap Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018	5
1.2 Review Sakip Dinas Lingkungan Hidup pada Aplikasi E-Sakip	6
2.1 Ringkasan Penelitian – Penelitian Terdahulu	33
2.2 Definisi operasional Variabel	38
3.1 Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel untuk Instrumen Motivasi (X1)	44
3.2 Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel untuk Instrumen Komitmen (X2)...	45
3.3 Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel untuk Instrumen Fasilitas Kerja (X3)	45
3.4 Rekap Perbandingan rhitung dan r tabel untuk Instrumen Kinerja (Y1)	46
3.5 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi, Komitmen, Fasilitas Kerja dan kinerja pegawai	47
3.6 Hasil Uji Normalitas	48
3.7 Hasil Uji Multikolinieritas	50
3.8 Hasil Uji Linieritas Variabel	51
3.9 Rentang Persentase Skor dan Kriteria	53
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat.....	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.5 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Motivasi.....	63
4.6 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Komitmen.....	65
4.7 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Fasilitas Kerja	67
4.8 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Kinerja.....	69

4.9 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_1 - Y$	71
4.10 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_2 - Y$	73
4.11 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_3 - Y$	75
4.12 Hasil uji regresi (Uji - F).....	77
4.13 Koefisien Hasil Uji Regresi Ganda.....	78



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	37
3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	99
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	103
Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas.....	104
Lampiran 4 Analisis Regresi.....	110
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	113
Lampiran 6 Uji Linieritas.....	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejarah terbentuknya Provinsi Sulawesi Barat bertolak dari semangat "Allamungan Batu di Luyo" yang mengikat Mandar dalam perserikatan "Pitu Ba'bana Binanga dan Pitu Ulunna Salu" dalam sebuah muktamar yang melahirkan "Sipamandar" (saling memperkuat). Dengan semangat "Sipamandar" dan perjuangan yang panjang dari seluruh unsur masyarakat mandar serta dukungan pemerintah maka lahirlah Undang-Undang Nomor 26 tahun 2004 yang menjadi awal sejarah pembentukan Provinsi yang ke-33 di Indonesia yaitu Provinsi Sulawesi Barat dengan ibu kota di Mamuju. (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2017-2022)

Capaian pembangunan di Provinsi Sulawesi Barat sejak awal berdirinya telah memperlihatkan peningkatan hasil dan manfaat yang telah banyak dirasakan oleh masyarakat. Hal ini tidak lepas dari kinerja pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan roda pemerintahan. Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat terdiri dari Sekretariat Daerah yaitu 7 Biro dan 25 Dinas serta 8 Badan, dengan jumlah pegawai sebanyak 3273 orang. Salah satu Dinas yang menunjang pelayanan masyarakat untuk mewujudkan Visi dan Misi Gubernur adalah Dinas Lingkungan Hidup.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dinyatakan bahwa lingkungan hidup merupakan salah satu

urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, dimana masing-masing urusan pemerintahan yang dimaksud diwadahi dalam bentuk dinas provinsi. Oleh karena itu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah pada pasal 5 bahwa kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah antara lain Dinas Daerah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (DLH), merupakan salah satu unsur penunjang pemerintahan provinsi di bidang Lingkungan Hidup. Dinas ini berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sulawesi Barat. Dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan perumusan, kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup meliputi bidang penataan dan penataan PPLH, Bidang pengelolaan sampah, limbah B3 dan peningkatan kapasitas dan Bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi: (1) penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan pelaksanaan kebijakan teknis oprasional bidang penataan dan penataan PPLH, Pengelolaan sampah, Limbah B3 dan peningkatan kapasitas, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup serta unit pelaksana teknis daerah; (2) penyelenggaraan perumusan dan

penetapan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pengelolaan lingkungan hidup; (3) penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dibidang pengelolaan lingkungan hidup; dan (4) penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan dan kerjasama dalam rangka tugas dan fungsi dinas (Renstra Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulbar).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari sumber daya manusianya karena merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan ke arah yang lebih baik. Pada penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan dan pembangunan sangat bergantung pada kemampuan aparatur sipil negara, karena mereka yang terlibat langsung dalam aktivitas pembangunan dan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan tersebut.

Pada umumnya Organisasi selalu berusaha untuk mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan dengan berusaha mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada. Dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi maka dapat diwujudkan melalui kinerja positif dari para pegawainya. Kinerja positif dari pegawai dapat menunjang keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari kualitas kinerja para pegawainya. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja dari para pegawainya (Sobirin, 2015). Seluruh Organisasi pada umumnya menuntut para pegawainya untuk memiliki kinerja yang tinggi, namun kenyataan yang ada sekarang ini memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Pelayanan

kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan kini menjadi tuntutan yang segera ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012). Untuk melihat keberhasilan suatu organisasi sesuai dengan target dan tujuan organisasi, maka organisasi harus mempunyai karyawan atau pegawai yang dapat berkinerja baik yaitu handal dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Henry, 2013). Pada suatu organisasi atau perusahaan sering kita jumpai seorang pegawai yang tidak memiliki kinerja yang memuaskan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini terjadi karena berbagai faktor, antara lain belum adanya komitmen dari pegawai dan kurangnya kemauan untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motivasi yang dimiliki. Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pegawai semata, organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga dilihat apakah organisasi sudah memenuhi fasilitas kerja dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya.

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya, dari hasil pengamatan awal dapat diketahui masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, suatu indikasi masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki motivasi kerja, ini dibuktikan dari perbandingan kehadiran setiap bulan dalam rekap Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018 di bawah ini.

Tabel 1.1. Rekap Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

No	Bulan	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase ketidakhadiran
1	Januari	1	72	7,34
2	Februari	1	92	9,38
3	Maret	1	62	6,32
4	April	-	54	5,51
5	Mei	-	66	6,73
6	Juni	4	30	3,06
7	Juli	7	48	4,89
8	Agustus	1	40	4,08
9	September	-	64	6,53
10	Oktober	1	84	8,57
11	November	-	64	6,53
12	Desember	-	16	1,63

Sumber : Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat 2018

Selain itu pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat, faktor komitmen organisasi merupakan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini yang belum terlihat karena masih banyak pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ini dapat kita lihat dari Laporan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja yang belum diselesaikan sesuai review Sakip Dinas Lingkungan Hidup pada Aplikasi E-Sakip dibawah ini.

Tabel 1.2. Review SAKIP OPD Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

No	OPD	RENSTR A	RENJ A	IK U	ERJANJIAN INERJA	RENCAN A AKSI	LAPORA N KINERJA
1	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	√	√	√	-	√	-

Sumber : Aplikasi E-Sakip Review Menpan Pertanggal 2 Agustus 2018

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis dan wawancara dengan beberapa pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat, keadaan fasilitas kerja yang ada di kantor dinas tak cukup memadai untuk menunjang kinerja pegawai dalam bekerja dan melayani masyarakat. Penggunaan fasilitas kerja yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kinerja atau produktivitas kerja dinas akan dapat mewujudkan tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dan efisien akan menghambat pekerjaan pegawai, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat terdapat Laboratorium Lingkungan yang belum terakreditasi dikarenakan masih terbatas alat-alat laboratorium sehingga apabila ingin menguji sampel pengujian harus menggunakan jasa laboratorium lingkungan di Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu “Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah motivasi, komitmen dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dan dapat di peroleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademis/Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi, komitmen dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi, komitmen, fasilitas kerja dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi, komitmen dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh motivasi,

komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Sumber daya manusia (SDM) pada Organisasi merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan dengan faktor-faktor lain karena bagaimanapun Visi dan Misi Organisasi, canggihnya teknologi dan tersedianya fasilitas tidak ada artinya bila tidak digerakan oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan tersendiri dibandingkan dengan makhluk-mahluk lain. Kemampuan atau keterampilan manusia itulah yang mengendalikan, mengarahkan, dan mengatur semua sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan apa yang dinamakan dengan kinerja.

Kinerja dapat dilihat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Setiap orang memiliki kinerja yang berbeda-beda satu sama lain, adanya perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti kemampuan dan keahlian maupun dari luar seperti hubungan dengan rekan kerja. Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan dan merupakan tanggungjawabnya. Hasil kerja seorang pegawai dapat dikatakan tercapai apabila

mampu untuk melaksanakan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan target yang telah direncanakan

Kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Marpaung (2014) adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang diinginkan oleh suatu organisasi. Lebih lanjut Marpaung membagi dua kelompok kinerja, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang telah ditentukan terhadap seorang pegawai, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu atau perseorangan dengan kinerja kelompok.

Kinerja (*job performance*) adalah hasil atau *output* yang didapatkan dari suatu pekerjaan pada masa periode waktu tertentu, sesuai bidang dan keahlian yang ditekuninya (Riniwati, 2016). Menurut Zuliawati (2016) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang merupakan tanggungjawabnya. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang didasarkan atas kesungguhan, legal dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Menurut Henry (2013), ada tiga komponen penting dari pengertian atau deskripsi kinerja, yaitu tujuan, memberikan dan memastikan arah serta menunjukkan bagaimana perilaku kerja yang baik terhadap setiap pegawai sebagaimana diharapkan suatu organisasi. Kedua, adalah ukuran, untuk melihat apakah seorang pegawai memegang peranan penting dalam mencapai target kinerja sesuai harapan

organisasi dalam standar kinerja yang ditetapkan. Ketiga, penilaian kinerja reguler, suatu proses pencapaian tujuan pegawai dengan senantiasa berorientasi dan berperilaku kerja terhadap visi organisasi sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Steer (dalam Andiyanto, 2011, p. 19), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, dimana untuk mendorong pegawai bekerja secara handal dan maksimal dibutuhkan peranan pimpinan organisasi dalam memotivasi unsur pegawai sehingga dihasilkan suatu tujuan yang telah dicita-citakan. Kedua pendidikan, dimana pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karena hasil kerja yang baik didapatkan oleh seseorang yang berpendidikan tinggi karena mempunyai potensi kerja yang baik. Ketiga, disiplin kerja, kedisiplinan merupakan modal dari setiap pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, seperti dengan menghargai waktu dan mengefisienkan biaya. Keempat, keterampilan, melalui kursus/pelatihan kapasitas pegawai dalam menciptakan suatu inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kelima, sikap dan etika, kinerja dapat ditingkatkan apabila suatu organisasi mempunyai pegawai yang memiliki sikap dan etika sehingga hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dapat tumbuh dalam lingkungan organisasi. Keenam tingkat penghasilan, yaitu Besar penghasilan yang diterima oleh setiap pegawai yang diukur berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja bisa menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketujuh lingkungan kerja; sesuatu yang ada disekitar pegawai termasuk hubungan antara pegawai, hubungan dengan pimpinan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi

tanggungjawab. Kedelapan, teknologi, yaitu dengan dukungan perkembangan teknologi yang dimiliki organisasi, ini merupakan dukungan dari organisasi dalam mencapai hasil yang baik sehingga pegawai dapat berkinerja tinggi.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, tingkat kecemasan, lingkungan kerja, iklim organisasi, jenis pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis lainnya.

Menurut Sidanti (2015) 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai yaitu:

a. Faktor Individual

Yang dimaksud faktor individual meliputi tingkat pendidikan, motivasi, sikap, kepribadian, sifat fisik, umur, pengalaman, jenis kelamin, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

Faktor situasional itu sendiri terbagi dua yaitu faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial dan organisasi.

- 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: kelengkapan alat kerja, cara (metode) kerja, kondisi ruang, dan lingkungan kerja fisik
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: aturan dalam organisasi, pelatihan, pengendalian dan pengawasan, sistem penggajian dan lingkungan sosial.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), menyatakan beberapa indikator yang biasa digunakan dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Adanya perubahan memaksa untuk melakukan suatu inovasi, Memiliki inovasi yang positif yang dapat merubah sesuatu menjadi lebih mudah dan cepat dengan menyampaikan serta mendiskusikan pada atasan dan rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan kecepatan kerja harus menjadi perhatian tersendiri dengan menggunakan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun kedisiplinan dalam mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan merancang tugas dapat mempengaruhi tingkat usaha dalam mencapai kinerja yang baik.

e. Kerjasama

kemampuan untuk memahami orang lain kemampuan berkomunikasi, menghargai pendapat orang lain, sangat dibutuhkan dalam kerjasama tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil kerja seorang pegawai dapat diketahui melalui penilaian atau pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan alat yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja pegawainya dengan tujuan memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Pengukuran kinerja adalah cara untuk mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, dengan adanya penilaian kinerja dimaksudkan sebagai alat untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai maupun kelompok sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Yusuf dan Syarif, 2018).

Adapun manfaat pengukuran kinerja pegawai menurut Sudiman (dalam Nofri, 2014, p. 5), antara lain :

- 1) Dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan organisasi, pemimpin instansi pemerintahan dapat memanfaatkan hasil pengukuran kinerja.
- 2) Dalam rangka peningkatan kinerja organisasi pada masa yang akan datang, maka sistem pengukuran kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut.
- 3) Dapat digunakan sebagai alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan stakeholders eksternal.
- 4) Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan organisasi ke arah yang positif, sebaliknya sistem kinerja yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
- 5) Dengan adanya pengukuran kinerja maka dapat dilakukan identifikasi kualitas pelayanan.

Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kendala-kendala dalam pencapaian kinerja seorang pegawai dapat dinilai dengan adanya pengukuran kinerja.

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang muncul untuk melakukan sesuatu sehingga menghasilkan tujuan, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Motivasi juga didefinisikan sebagai proses kemauan tingkat tinggi untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi dalam dirinya maka tidak memberikan dampak positif dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi merupakan kegiatan yang menyebabkan manusia berperilaku baik dan semestinya. Motivasi sangat penting dipahami dan dikuasai oleh seorang pimpinan, karena pimpinan bekerja tidak sendirian melainkan bersama dengan orang lain. Menurut Sedarmayanti (2012), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam keberlangsungan organisasi pimpinan perlu mempengaruhi dan memahami karakter dari bawahannya sehingga

dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di targetkan perusahaan (Yusuf dan Syarif, 2018).

Menurut Suprihatin (2015) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi paling tidak memuat tiga unsur esensial, yakni ; (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, (3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.

Surya (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Busro (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu upaya yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi atau individual.

Motivasi sangat penting untuk pegawai untuk mendorong gairah kerja dan semangat, sehingga terwujud kemauan untuk bekerja lebih keras dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Siagian (2010) motivasi adalah daya pendorong yang menggerakkan seseorang untuk merelakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk melaksanakan suatu kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian target, sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Erwinsyah (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sesuai dengan beberapa teori diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian energi kepada diri sendiri atau orang lain sehingga merangsang sikap untuk menggerakkan, mengarahkan dalam diri atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Purwanto (dalam zuliawati, 2016, p. 26), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

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

Adapun asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai, yang mana asas-asas tersebut adalah : Hasibuan (dalam susan, 2015)

- a. Asas mengikutsertakan

Maksudnya mengikutsertakan bawahan untuk ambil andil atau berpartisipasi dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeluarkan ide-ide, pokok pikiran dalam menetapkan atau dalam pengambilan keputusan. Dengan

cara ini mereka akan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan gairah kerja semakin meningkat.

b. Asas pengakuan

Maksudnya memberikan pengakuan atau apresiasi kepada bawahan atas prestasi dan inovasi kerja yang dibuat sehingga target dapat dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

c. Asas komunikasi

Maksudnya memberikan arahan tentang target, tujuan, pelaksanaan pekerjaan, dan kendala yang dihadapi dengan jelas dan komunikasi yang baik kepada bawahan. Suatu pekerjaan dapat diterima dan dilaksanakan apabila komunikasi antar pegawai dan atasan dapat terjalin dengan baik.

d. Asas timbal balik

Maksudnya tercipta suatu kondisi dimana tujuan dan harapan perusahaan bisa tercapai dan kesejahteraan pegawai juga diperhatikan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e. Asas wewenang yang didelegasikan

Maksudnya mempercayakan sebagian wewenang pimpinan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer akan menyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi, karena motivasi bukanlah sesuatu yang dapat berdiri sendiri, Menurut Arep (dalam Analisa, 2011, p.29) ada Sembilan faktor motivasi, yang dirangkum dalam enam faktor sebagai berikut;

a. Faktor kebutuhan manusia

1) Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan yang biasa disebut Sandang, Pangan dan Papan yang mana dalam dunia ekonomi disebut sebagai kebutuhan primer seseorang. Kebutuhan dasar ini harus terpenuhi untuk bisa memenuhi kebutuhan selanjutnya, karena kalau kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan tidak terpenuhi maka rentan terjangkit penyakit.

2) Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Kebutuhan rasa aman (psikologis) diantaranya adalah kebutuhan akan ketentraman, stabilitas, dan keteraturan, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan memunculkan rasa takut dan cemas dalam diri.

3) Kebutuhan sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa adanya bantuan dari orang lain. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan memerlukan suatu interaksi antar pegawai dan atasannya sehingga pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dengan beberapa tenaga hasil dari interaksi tersebut.

b. Faktor Kompensasi

Menurut Wibowo (2012), kompensasi adalah balas jasa perusahaan kepada para pegawai atas dasar kinerja yang telah dilakukan. Dalam rangka mencapai sasaran

dan tujuan organisasi para pegawai, perusahaan seharusnya memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakan (proporsional) sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja, karena kompensasi bisa mencerminkan hasil karya pegawai itu sendiri. Seperti pada pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

1) Arti gaji bagi pegawai

Gaji merupakan balas jasa perusahaan kepada pegawainya yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Gaji seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam bekerja karena dapat memberikan dampak bagi perusahaan dan keluarga pegawai tersebut karena dapat mempengaruhi kelangsungan dan tingkat kehidupannya.

2) Dasar pemberian gaji

Dasar pemberian gaji pegawai adalah hasil kerja dan kinerja yang mana pegawai mendapatkan balasan jasa berdasarkan jumlah atau nilai pekerjaan yang dibuat dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

c. Faktor Komunikasi

Menurut Arep (dalam Analisa, 2011, p.29), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dan atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam

melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

d. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep (dalam Analisa, 2011, p.29) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda - beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan.

e. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (dalam Analisa, 2011, p.29), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

f. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk

memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Udai (dalam Rejeki, 2014) mengemukakan bahwa, indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu :

- a. Prestasi kerja, seorang manajer yang sukses adalah manajer yang bisa menempatkan dan bekerja dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pengaruh, mempertahankan suatu gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
- c. Pengendalian, yaitu salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk mengawasi jalannya produktifitas perusahaan yang dilakukan terhadap bawahannya. Pengendalian dilakukan untuk memonitor apakah tujuan perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Dengan pengendalian yang dilakukan atasan akan menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab bagi bawahan.
- d. Ketergantungan, yaitu suatu keadaan dimana pegawai saling membutuhkan dilingkungan kerjaannya, baik terhadap sesama pegawai maupun terhadap atasan.

Adanya saran, pendapat dan saling tukar pikiran antara atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya sehingga membantunya memahami dan memecahkan suatu masalah akan menjadi energi atau motivasi yang positif yang terbentuk dalam lingkungan kerja.

- e. Pengembangan, yaitu usaha yang dilakukan perusahaan kepada pegawainya untuk dapat meningkatkan kapasitas baik itu teknis maupun teori melalui pelatihan ataupun pendidikan. Pengembangan seperti ini dapat memotivasi pegawai dalam menambah pengalaman mereka. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya inovasi berupa perubahan metode kerja ataupun teknologi baru yang dirasakan dalam mengikuti pengembangan melalui pelatihan sehingga membantu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kualitas yang tinggi.
- f. Afiliasi, yaitu cara mengembangkan hubungan emosional atau hubungan dengan para pegawai atas dasar saling membutuhkan. Sikap komunikatif dan saling terbuka diantara pegawai yang berada dalam satu lingkungan kerja dapat memungkinkan terjalinnya hubungan pribadi yang baik, sehingga menjadi motivasi yang positif dalam menjalankan tugas yang diemban.

3. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai identitas diri dan keterlibatan pada organisasi dan keinginan untuk tetap bersama dalam organisasi itu. Menurut Carolina (2013) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu

dalam identitas dan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat tentang organisasi yang mewadahi, bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, dan keinginan kuat mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen pegawai merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Busro (2018), menyatakan komitmen pegawai merupakan usaha mendefinisikan dan mengikatkan diri dalam organisasi serta tidak mempunyai niat dan keinginan untuk meninggalkannya. Sedangkan menurut Luthans (dalam Widodo, 2010), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang pegawai instansi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Pegawai dengan komitmen tinggi akan memberikan hal positif didalam lingkungan tempat bekerja, yaitu selalu bekerja dengan kemampuan dan hasil target tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Sopiah (dalam Yudhaningsih, 2011), komitmen pegawai adalah kemampuan pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dengan bertahan dan berkemauan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen pegawai didasarkan dengan tempat kerjanya, artinya semakin baik pegawai diperlakukan dan dihargai, maka semakin tinggi juga komitmen yang dimiliki pegawai tersebut.

Widodo (2010), menjelaskan bahwa kinerja tinggi dapat diperoleh dari pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi. Seseorang pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi mempunyai ketahanan mental dan kesetiaan artinya tidak mudah digoyahkan oleh permasalahan yang sepele dalam aktifitas pekerjaannya. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga bersedia bertahan dengan situasi ataupun konflik yang dijalaninya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dari beberapa pendapat yang diutarakan oleh para ahli tentang pengertian komitmen, dapat dirumuskan bahwa komitmen adalah identitas diri dan keterlibatan pada organisasi dan keinginan untuk tetap bersama dalam organisasi itu. Sedangkan pada penelitian ini, komitmen didefinisikan sebagai totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif 2018), terdapat tiga model komitmen diantara lain sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu hubungan ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Individu dengan komponen afektif yang tinggi, tidak melepaskan diri dari organisasi karena keinginannya untuk tetap terikat pada organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan

kebutuhan, atau suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban individu untuk bertahan dan bertanggung jawab terhadap organisasi. seseorang mempunyai keinginan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa yakin dan bertanggung jawab atas segala aktivitas yang dijalaninya, atau keyakinan individu tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi. Individu harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan ketiga pendekatan yang telah dijelaskan diatas, pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi menjadi hal yang umum. Namun demikian sifat dari tiap bentuk komitmen tersebut tetap berbeda.

Menurut Timpe (dalam Sriyanto, 2018, p. 18), mengemukakan dua bentuk komitmen yakni:

- a. Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para pegawai yang menghasilkan adanya reward dan punishment. Peran pimpinan sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini, karena belum adanya suatu kesadaran individual atau tugas yang diberikan.

- b. Internal, merupakan komitmen yang dibentuk dari diri sendiri untuk menjalani aktivitas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab berdasarkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada motivasi dan kemajuan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut Sopiah (dalam Yudhaningsih, 2011, p. 43) empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu pertama, faktor personal, misalnya jenis kelamin, usia, kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dll. Kedua karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup jabatan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tantangan, peran, konflik, dll. Ketiga karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), besar/kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerja dan keempat adalah pengalaman kerja, misalnya lama bekerja.

4. Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana atau apapun itu yang dapat memudahkan dalam proses suatu hal. Fasilitas merupakan komponen individu dari sebuah penawaran yang dapat ditambah atau dikurangi tanpa berubah kualitas dan model jasa. Selanjutnya Moenir (dalam Anasari dan Suryani 2015,p.100) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Jadi Seorang pegawai dapat

dimudahkan melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan adanya alat kerja.

Menurut Moha dan Loindong (2016) "fasilitas adalah Apapun itu yang bisa memudahkan proses upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Titi dan Nurhadian (2018), fasilitas adalah semua sarana yang dapat memperlancar, mempermudah dan mempersingkat pelaksanaan suatu pekerjaan. Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas, Murtiningsih (2012) berpendapat, "fasilitas dapat diartikan sebagai segala upaya sesuatu apapun itu yang dapat mengefektifkan dan mengefesienkan pelaksanaan pekerjaan atau sesuatu usaha. Benda atau uang merupakan alat yang bisa melancarkan, mempersingkat dan mempermudah suatu usaha, jadi dapat dikatakan bahwa fasilitas dengan sarana perkantoran yang ada di instansi itu sama karena dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Moekijat (dalam sari, 2016) yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat diproses melalui masukan (input) sehingga menghasilkan keluaran (output) yang bisa bermanfaat sesuai dengan keinginan organisasi. Fasilitas kerja bisa juga disebut sebagai sarana dalam mendukung pekerjaan suatu instansi yang digunakan dalam keadaan normal/baik dan biasanya mempunyai masa penggunaan dalam waktu yang panjang sehingga dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu yang lama. Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai adalah Fasilitas kerja karena mempunyai peranan yang sangatlah urgent bagi perusahaan/instansi, seperti dapat mengolah data mentah menjadi bahan yang siap untuk disajikan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas kerja, dapat dirumuskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai untuk memproses sesuatu sehingga dapat menunjang, memperlancar, mempersingkat dan membantu pekerjaan dalam suatu organisasi.

Sebuah Organisasi atau instansi dalam melakukan suatu aktivitas memerlukan sarana prasarana dalam menunjang pelaksanaan kegiatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Fasilitas yang terdapat dan digunakan oleh suatu organisasi berbeda-beda fungsi, jenis dan kegunaannya. Dalam setiap perusahaan dalam mencapai tujuan memerlukan fasilitas dan sarana pendukung yang lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Hartanto (dalam Ibrahim dan Dahlius, 2016, p. 3) ciri dari sarana atau fasilitas pendukung dalam proses pelaksanaan kegiatan yaitu:

a. Mempunyai bentuk fisik

Sarana berbentuk fisik yang dapat diproses dari masukan (input) sehingga menghasilkan keluaran (output) yang bisa bermanfaat sesuai dengan keinginan organisasi dalam waktu lebih dari satu tahun.

b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Sarana dalam mendukung pekerjaan suatu instansi yang digunakan dalam keadaan normal/baik dan biasanya mempunyai masa penggunaan dalam waktu yang panjang sehingga dapat dimanfaatkan dimasa yang akan datang.

Menurut Moenir (dalam Anasari dan Suryani, 2015) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

a. Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua alat atau barang yang dipergunakan dalam melakukan aktivitas tetapi produksi yang dihasilkan tidak langsung dirasakan, melainkan berfungsi sebagai pelicin atau jembatan dalam memperlancar suatu pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup.
- 4) 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.

- 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- 7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

c. 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 (motor, kendaraan sedan). 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) dalam memperlancar usaha.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :



Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Masalah Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
1.	Ramadhani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai; (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan dengan kinerja pegawai.	Penelitian dilaksanakan pada tahun 2016, dimana Locus Penelitian di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dengan fokus penelitian menggunakan variabel Kepemimpinan, motivasi dan kinerja

2.	Kurniawan (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik	Penelitian dilaksanakan pada tahun 2013, dimana Locus Penelitian di SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci, dengan fokus penelitian menggunakan variabel komitmen organisasi, Budaya Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja
3.	Kurusi, Alam & Yusuf (2011)	Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian dilaksanakan pada tahun 2011, dimana Locus Penelitian di Badan Busat Statistik Kabupaten Maros dengan fokus penelitian menggunakan variabel fasilitas, Tingkat Pendidikan, Disiplin kerja dan kinerja

Sumber : Olah Penulis, 2019

C. Kerangka Berpikir

Dalam mencapai tujuan organisasi maka dapat diwujudkan melalui kinerja positif dari pegawainya. Kinerja adalah Hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan dan merupakan tanggungjawabnya. Motivasi, komitmen dan fasilitas kerja diduga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika motivasi, komitmen dan fasilitas kerja ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh kinerja pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak kepada diri sendiri atau orang lain yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai senantiasa dihadapkan dengan beban tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Beban tugas yang berat tanpa di dukung oleh motivasi, baik itu dalam diri sendiri maupun dari orang lain menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal. Menurut Suprihatin (2015) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi merupakan unsur dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam melakukan suatu

pekerjaan, dengan demikian apabila seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja dari pegawai tersebut.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

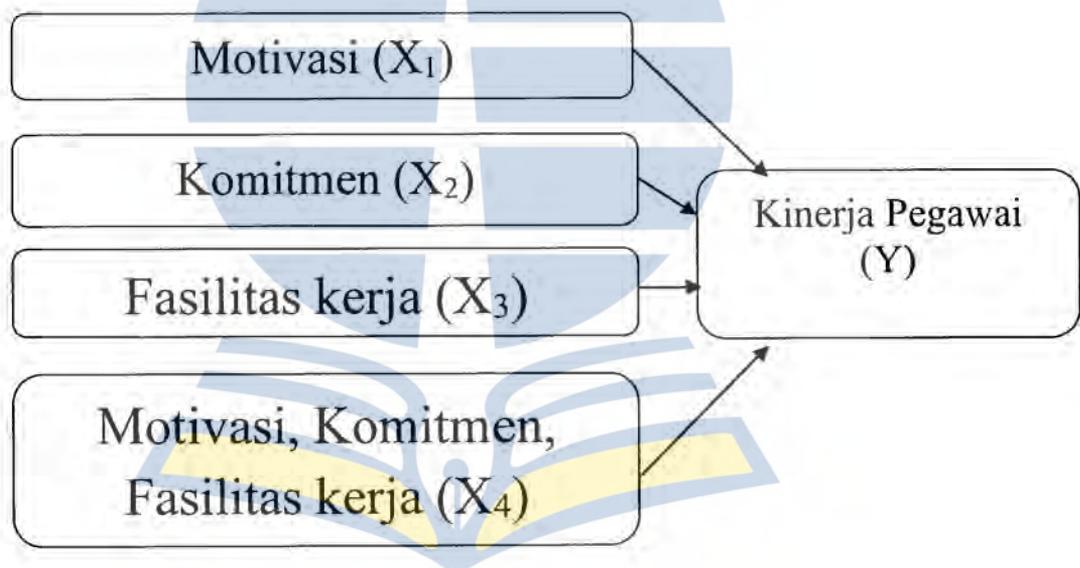
Komitmen adalah Totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya. Pegawai dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Timpe (dalam Sriyanto, 2018, p. 18), mengemukakan dua bentuk komitmen yaitu komitmen Eksternal, merupakan komitmen yang dibentuk oleh lingkungan kerja dan komitmen Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang. Menurut Busro (2018), kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai mempunyai Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja adalah sarana yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai untuk memproses sesuatu sehingga dapat menunjang, memperlancar, mempersingkat dan membantu pekerjaan dalam suatu organisasi. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Menurut Moekijat (dalam sari, 2016) yang

dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat diproses melalui masukan (input) sehingga menghasilkan keluaran (output) yang bisa bermanfaat sesuai dengan keinginan organisasi. Selanjutnya Menurut Moha dan Loindong (2016) fasilitas adalah Apapun itu yang bisa memudahkan proses upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dibuatlah kerangka berpikir, yang mana Motivasi, komitmen dan fasilitas kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan atas latar belakang dan kerangka berpikir diatas maka dikemukakan Hipotesis Penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Komitmen secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
4. Motivasi, komitmen dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan pemberian arti atau menspesifikasikan atau memberikan makna operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel yang ada. Adapun ruang lingkup defenisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini meliputi, sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Motivasi (X1) Udai (dalam Rejeki, 2014)	Dorongan atau pemberian energi kepada diri sendiri atau orang lain sehingga merangsang sikap untuk menggerakkan, mengarahkan dalam diri atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Prestasi Kerja 2. Pengaruh 3. Pengendalian 4. Ketergantungan 5. Pengembangan 6. Afiliasi	Skala Likert 5,4,3,2,1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
2	Komitmen (X2) Meyer dan Allen (dalam Yusuf dan Syarif 2018)	Totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya	1. Komitmen afektif 2. Berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Fasilitas kerja (X3) Moenir (dalam Anasari dan Suryani, 2015)	sarana yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai untuk memproses sesuatu sehingga dapat menunjang, memperlancar, mempersingkat dan membantu pekerjaan dalam suatu organisasi.	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kinerja pegawai (Y) Fadel dan Rayendra (2009)	Hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan dan merupakan tanggungjawabnya	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 5,4,3,2,1

Sumber : Olahan Penulis, 2019



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan instrument penelitian yaitu kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yang nantinya diuji hipotesis adanya pengaruh variabel yang di teliti yaitu pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dan direncanakan akan berlangsung kurang lebih 1 Bulan, yaitu pada mulai dari akhir Bulan Desember 2018 sampai dengan akhir Januari 2019 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah keseluruhan wilayah yang terdiri dari subjek dan objek dan mempunyai ciri tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan semua Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang keseluruhannya berjumlah 49 orang (empat puluh sembilan orang). Melihat dari

jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang hanya berjumlah 49 orang maka penulis melakukan sensus kepada semua populasi tersebut atau menggunakan sampel jenuh.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Nasution (2016), Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih & digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Data yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah data tentang pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden. Dari hasil kuisisioner diperoleh hasil yang digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi, komitmen dan fasilitas kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket

yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai pendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi juga dilakukan melalui penelusuran dan penelaahan terhadap data dan dokumen yang tersedia pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer

Menurut Indriyanto dan Supomo (2009) data primer adalah data diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara langsung dengan pegawai yang ada relevansinya dengan objek penulisan, serta diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuesioner pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

2. Data sekunder

Menurut Indriyanto dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang erat hubungannya dengan penulisan ini.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Suatu data yang dikumpulkan bisa dimanfaatkan, apabila telah dilakukan analisis. Analisis data untuk menguji data penelitian dilakukan dengan mempergunakan metode analisis yaitu:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan jika ingin mengetahui instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, kegunaannya yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian, jika suatu test dilakukan dan diperoleh nilai validitas semakin tinggi maka alat test tersebut semakin tepat mengenai sasaran.

Pada penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* yang hasilnya dibandingkan dengan r_{tabel} . Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Hasil uji validitas terhadap instrumen melalui bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* didapatkan *output* r_{hitung} . Nilai r_{hitung} kemudian dibanding dengan r_{tabel} .

Menurut Imam (2009), suatu kuesioner dikatakan valid atau signifikan apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan untuk kuesioner yang memiliki harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka akan dikeluarkan atau drop, seperti Tabel 3.1 (Rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}) sehingga dapat diketahui kuesioner yang valid.

Tabel 3.1. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} untuk Instrumen Motivasi (X1)

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,720	0,2377	Valid
2.	0,774	0,2377	Valid
3.	0,734	0,2377	Valid
4.	0,703	0,2377	Valid
5.	0,789	0,2377	Valid
6.	0,755	0,2377	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2019

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) $> r_{hitung}$ 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen Komitmen didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Komitmen

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,791	0, 0,2377	Valid
2.	0,665	0, 0,2377	Valid
3.	0,603	0, 0,2377	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2019

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen kerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{hitung}

0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel komitmen yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen Fasilitas kerja didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Fasilitas Kerja

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,846	0,2377	Valid
2.	0,770	0,2377	Valid
3.	0,661	0,2377	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2019

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel Fasilitas kerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{hitung} 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel Fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja pegawai didapatkan *output* Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Kinerja Pegawai

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,701	0,2377	Valid
2.	0,735	0,2377	Valid
3.	0,740	0,2377	Valid
4.	0,641	0,2377	Valid
5.	0,656	0,2377	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2019

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{hitung} 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu data dapat dipercaya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama apabila diujikan pada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Nunnally (dalam Imam, 2009) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60.

Hasil uji data uji coba instrumen pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS *versi 20,0 for windows* dapat dilihat pada Tabel 3.5.

**Tabel 3.5 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel
Motivasi, Komitmen, Fasilitas Kerja dan kinerja pegawai**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1.	Motivasi	0,786	0.60	<i>Reliabel</i>
2.	Komitmen	0,766	0.60	<i>Reliabel</i>
3.	Fasilitas Kerja	0,808	0.60	<i>Reliabel</i>
4.	Kinerja	0,776	0.60	<i>Reliabel</i>

Keterangan: Hasil Olah data 2019

Dari Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk semua variabel lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa nilai pengukuran tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis berguna untuk mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Untuk analisis regresi linear berganda maka pengujian yang sering digunakan, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan data atau untuk melihat apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan *kolomogrof-Smirnov test*. "Dari hasil uji melalui program SPSS jika nilai signifikan pada uji *kolomogrof-Smirnov test* > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal" (Sunyoto, 2013).

Kriteria pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Z atau nilai D lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Z atau D lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil olah data pada SPSS versi 20,0 for windows, diperoleh hasil uji normalitas, pada Tabel 3.6 berikut.

Tabel 3.6. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Z	Nilai D	Keterangan
1.	Motivasi	0,865	0,124	Terdistribusi normal
2.	Komitmen	1,693	0,242	Terdistribusi normal
3.	Fasilitas kerja	1,187	0,170	Terdistribusi normal
4.	Kinerja	0,847	0,121	Terdistribusi normal

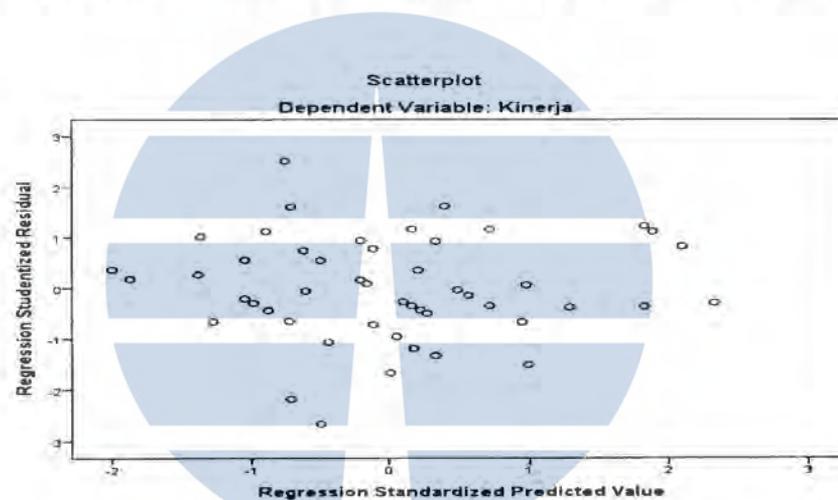
Keterangan: Olah data 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows*, untuk hasil analisis variabel Motivasi didapatkan nilai $Z = 0,865 > 0,05$ dan nilai $D (Absolut) = 0,124 > 0,05$, pada variabel komitmen didapatkan nilai $Z = 1,693 > 0,05$ dan nilai $D = 0,242$ dan fasilitas kerja didapatkan nilai $Z = 1,187 > 0,05$ dan nilai $D (Absolut) = 0,170 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal. Untuk variabel kinerja didapatkan nilai $Z = 0,847 > 0,05$ dan

nilai D (*Absolut*) = 0.121 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Cara membaca grafik *Scatterplot* yaitu apabila titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas. Namun Jika tidak terbentuk pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas (Pramesti, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut diatas tidak membentuk pola yang jelas atau titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF), (Imam, 2009). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka data yang tidak terkena multikolinearitas. Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,421	2,376	Non Multikolinearitas
Komitmen (X2)	0,574	1,741	Non Multikolinearitas
Fasilitas Kerja (X3)	0,589	1,697	Non Multikolinearitas

Keterangan : Olah data 2019

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel sehingga bisa dikatakan model regresi pada penelitian ini dikatakan baik. Sedangkan, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut sehingga hasil pengujian dikatakan reliabel atau terpercaya.

d. Uji Linieritas

Teknik pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows*. Kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka asumsi linieritas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai *linierity* lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linieritas regresi tidak terpenuhi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS *versi 20,0 for windows* untuk uji linieritas antara variabel kompetensi dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja dan antara lingkungan kerja dan kinerja, didapatkan hasil sesuai dengan Tabel 3.8, sebagai berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Linieritas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>deviation linierity</i>	Keterangan
1.	Motivasi – Kinerja	0,000	Linear
2.	Komitmen – Kinerja	0,000	Linear
3.	Fasilitas kerja – Kinerja	0,000	Linier

Keterangan: Olah Data 2019

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel Motivasi dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dengan variabel kinerja bersifat linear. Untuk hasil variabel Komitmen dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen dengan variabel kinerja bersifat linear. Hasil uji linieritas antara variabel fasilitas

kerja dan variabel kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja bersifat linear.

3. Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk umum”. (Sugiyono. 2012, p. 147). Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian masing-masing variabel antara lain Motivasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) dan kinerja (Y). Beberapa langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini, yaitu:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , X_3 , dan Y .
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban dari tiap responden.
- d. Memasukkan skor kedalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- DP : Deskriptif presentase (%)
n : jumlah nilai yang diperoleh
N : jumlah nilai ideal

Dari hasil perhitungan deskriptif persentase dibuat kriteria penilaian yang disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing

rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Rentang Persentase Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Skor Total (%)	Kriteria
1	86,00 – 100	Sangat baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Cukup Baik
4	41,00 – 55,99	Kurang Baik
5	0 – 40,99	Sangat kurang

Keterangan : Hasil olahan penulis 2019

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Motivasi, komitmen dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan korelasi linear berganda. “Pembuktian secara statistik hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda pada taraf kepercayaan 95% atau alfa = 0,05”. (Semmaila dan Sinring, 2013; 196).

Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

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

Dimana : Y adalah Kinerja Pegawai

b_0 adalah Konstanta

X_1 adalah Kompetensi

X_2 adalah Motivasi kerja

X_3 adalah Lingkungan kerja

b_1, b_2, b_3 adalah Koefisien regresi

Penggunaan model uji regresi linear berganda akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variabel independen yang diteliti, sehingga nampak variabel mana, dari variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial.

5. Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen maka dihitung koefisien determinasi (R^2). Besar koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1.

Jika koefisien determinasi bernilai 0 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen Motivasi (X_1), Komitmen (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dengan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t yaitu: (1) Pengujian hipotesis secara simultan yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan $< \alpha 0,05$, (2) Pengujian hipotesis secara parsial yakni dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$ dan (3) Uji koefisien determinasi menunjukkan

kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dinyatakan bahwa lingkungan hidup merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, dimana masing-masing urusan pemerintahan yang dimaksud diwadahi dalam bentuk dinas provinsi. Oleh karena itu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah pada pasal 5 bahwa kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Perangkat Daerah antara lain Dinas Daerah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Provinsi Sulawesi Barat, salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup.

Sebagai salah satu unsur pendukung tugas Gubernur Sulawesi Barat, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan perumusan, kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup meliputi bidang penataan dan penataan PPLH, Bidang pengelolaan sampah, limbah B3 dan peningkatan kapasitas dan Bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan

lingkungan hidup. Dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi, antara lain:

- 1) Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan pelaksanaan kebijakan teknis operasional bidang penataan dan penataan PPLH, Pengelolaan sampah, Limbah B3 dan peningkatan kapasitas, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup serta unit pelaksana teknis daerah;
- 2) Penyelenggaraan perumusan dan menetapkan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang pengelolaan lingkungan hidup;
- 3) Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dibidang pengelolaan lingkungan hidup; dan
- 4) Penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan dan kerjasama dalam rangka tugas dan fungsi dinas.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016, struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris dibantu oleh 2 (dua) sub bagian, 3 (tiga) bidang serta 9 (sembilan) sub bidang yang masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 49 orang. Gambaran umum meliputi data tentang pangkat/golongan, pendidikan, usia, jenis kelamin pegawai dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat dan golongan menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup sudah mewakili semua tingkatan pangkat mulai dari pangkat pangatur (Golongan II-a s/d II-d) sampai dengan pangkat Pembina (Golongan IV-a s/d IV-d) yang dapat dilihat pada Tabel. 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Kategori Pangkat	Frekuensi Orang	Persentase (%)
Pembina (Gol. IV-a s/d IV-d)	8	16,32
Penata (Gol. III-a s/d III-d)	38	77,55
Pengatur (Gol. II-a s/d II-d)	3	6,13
Jumlah	49	100

Sumber: Olahan Penulis 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua golongan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yakni 38 orang atau 77,55% memiliki golongan Penata (III). Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan III-a sampai dengan Golongan III-d, yang diurutkan sebagai berikut, Penata Muda, Penata Muda Tk. I, Penata dan Penata Tk. I. Sebagian besar pegawai pada Golongan III mempunyai tingkat pendidikan minimal S1. Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa pekerjaan di tingkat penata sudah mulai dituntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dan pemahaman ilmu yang lebih mendalam. Untuk pegawai yang berada pada Golongan III/Penata bukan lagi sekedar pelaksana, melainkan sebagai besar sudah harus memiliki tanggung jawab atas hasil kerja, dengan kata lain sebagian besar pegawai pada tingkat penata khususnya Penata

Tingkat I (III-d) sudah mempunyai jabatan struktural. Untuk Golongan IV-a s/d IV-e atau pangkat pembina hanya ada 8 (delapan) orang atau 16,32%, dengan urutan sebagai berikut Pembina, Pembina Tk.I, Pembina Utama Muda, pembina Utama Madya dan Pembina Utama. Pegawai dengan golongan Pembina sebagian besar sudah menduduki jabatan struktural masa kerja diatas 10 tahun. Pegawai dengan pangkat pembina bukan hanya menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam tetapi dituntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang diperoleh sepanjang masa kerjanya. Pangkat pembina berarti mereka mempunyai kewenangan di bidang pengambilan keputusan maupun kebijakan yang sifatnya strategis di dalam organisasi. Dengan demikian, pembina adalah model peran bagi pangkat dibawahnya dengan keperluan untuk membina. Untuk pegawai dengan golongan II (pengatur) berjumlah 3 (tiga) orang atau 6,12%. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka pegawai yang menempati golongan ini yaitu mereka dengan pendidikan formal SMA hingga Diploma atau setingkat. Sebagian besar dari pegawai pada tingkatan pangkat ini berfungsi sebagai pekasana operasional dari instansi. Karakteristik responden pada Dinas Lingkungan Hidup berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	3	6,13
2.	Sarjana (S1)	30	61,22
3.	Pascasarjana (S2)	16	32,65
Jumlah		49	100

Sumber: Olahan Penulis 2019

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (66,22%) memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), ada 3 (tiga) orang responden (6,12%) berpendidikan SMA/ sederajat, dan 16 orang responden (32,65%) berpendidikan S2, sedangkan Pendidikan S3 belum ada. Dengan melihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan melalui peningkatan kualifikasi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	21	42,85
2.	Perempuan	28	57,15
Total		49	100

Sumber: Olahan Penulis 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebagian besar perempuan yaitu berjumlah 28 orang atau 57,15% sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang atau 42,85%. Dengan melihat komposisi pegawai yang demikian, maka dapat ditemukan permasalahan pekerjaan

yang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin seperti pelaksanaan pekerjaan teknis lapangan dan berkaitan dengan administrasi maupun pembinaan kepada masyarakat.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Di bawah 30 thn	3	6,13
2.	31 – 35	5	10,20
3.	36 – 40	16	32,66
4.	41 – 45	13	26,53
5	46 – 50	6	12,24
6	Di atas 51	6	12,24
Jumlah		49	100

Sumber: Olahan Penulis 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia. Sebagian besar responden yakni 16 orang (32,66%) berada pada usia 36- 40 tahun dan 13 orang (26,53%) berada pada kategori usia 41 – 45 Tahun, pada kategori usia 46 – 50 Tahun dan kategori usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (12,24%), Pada kategori usia 31 – 35 Tahun sebanyak 5 orang (10,20%) dan paling

sedikit berada pada usia di bawah 30 Tahun yaitu sebanyak 3 orang (6,13%). Pada kondisi kelompok usia diatas 31 tahun merupakan kelompok yang produktifitas kerja yang baik selain ini kelompok ini juga memiliki kematangan fisik maupun psikis dan adanya keseriusan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kategori usia di bawah 30 Tahun ada 3 orang responden. Pada kelompok usia ini masih perlu dibina dan merupakan kelompok pegawai muda yang perlu banyak belajar tentang pekerjaan maupun sikap kerja dari kelompok umur diatasnya.

B. Hasil

1. Gambaran Umum Motivasi Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi adalah dorongan atau pemberian energi kepada diri sendiri atau orang lain sehingga merangsang sikap untuk menggerakkan, mengarahkan dalam diri atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat Motivasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner yang disebar kepada 49 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuisisioner untuk variabel Motivasi dapat ditunjukkan pada hasil penilaian responden terhadap variabel Motivasi, adalah 1.145 dengan persentase sebesar 77,89 %. Secara terperinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel 4.5 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan
Kuesioner Motivasi**

No	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	12	33	4	0	0	49	204	4,16	Prestasi kerja
	%	24,49	67,35	8,16	0,00	0,00	100,00	83,27		
2	Frekwensi	3	24	21	1	0	49	176	3,59	Pengaruh
	%	6,12	48,98	42,86	2,04	0,00	100,00	71,84		
3	Frekwensi	9	28	11	1	0	49	192	3,92	Pengendalian
	%	18,37	57,14	22,45	2,04	0,00	100,00	78,37		
4	Frekwensi	13	30	6	0	0	49	203	4,14	Ketergantungan
	%	26,53	61,22	12,24	0,00	0,00	100,00	82,86		
5	Frekwensi	10	32	7	0	0	49	199	4,06	Pengembangan
	%	20,41	65,31	14,29	0,00	0,00	100,00	81,22		
6	Frekwensi	6	24	15	4	0	49	171	3,49	Afiliasi
	%	12,24	48,98	30,61	8,16	0,00	100,00	69,80		
Total skor Variabel Motivasi								1145		
Persentase skor Variabel Motivasi								77,89		

Sumber : Hasil olahan penulis 2019

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Afiliasi memiliki skor paling rendah yaitu 171 atau persentase skor sebesar 69,80% dengan mean 3,49 berada pada kategori cukup baik. Indikator Afiliasi dibutuhkan seseorang untuk menumbuhkan motivasi dalam diri pegawai, dimana seorang pegawai mempunyai dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang dalam satu kantor contoh perilaku karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan. Untuk indikator Afiliasi dengan tingkat presentase skor sebesar 69,80 masuk dalam kategori cukup baik tapi merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lainnya. Indikator Prestasi kerja adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang pegawai dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun.

Untuk indikator prestasi kerja merupakan indikator dengan nilai yang paling tinggi dengan nilai 204 dan persentase 83,27% dimana mean sebesar 4,16 berada dalam kategori baik. Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Gambaran Umum Komitmen Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Komitmen kerja merupakan totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya. Indikator yang digunakan dalam komitmen adalah Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 49 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel Komitmen kerja dapat ditunjukkan dengan nilai 600 (81,63%). Secara rinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.6 yang dapat menggambarkan indikator Komitmen kerja memiliki nilai baik.

**Tabel 4.6 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner
Komitmen**

No	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	9	32	6	2	0	49	195	3,98	Komitmen afektif
	%	18,37	65,31	12,24	4,08	0,00	100,00	79,59		
2	Frekwensi	10	36	3	0	0	49	203	4,14	Komitmen berkelanjutan
	%	20,41	73,47	6,12	0,00	0,00	100,00	82,86		
3	Frekwensi	10	38	0	1	0	49	202	4,12	Komitmen normatif
	%	20,41	77,55	0,00	2,04	0,00	100,00	82,45		
Total skor Variabel Komitmen								600		
Persentase skor Variabel Komitmen								81,63		

Sumber: Hasil olahan penulis 2019

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator komitmen semuanya dalam kategori baik dan sangat baik. Indikator yang memiliki nilai yang paling rendah adalah komitmen Afektif dengan skor 195 atau 79,59%. Indikator komitmen Afektif dibutuhkan seseorang untuk memilih tetap pada suatu perusahaan karena beranggapan pilihan tersebut untuk bertahan di perusahaan tersebut sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan keinginan diri sendiri. Dengan adanya komponen komitmen Afektif yang tinggi maka pegawai sudah memiliki rasa loyalitas kepada organisasi untuk terus berprestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Indikator komitmen berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dari hasil perhitungan didapat tingkat presentase skor sebesar 82,86 atau dalam kategori baik. Individu dengan komponen berkelanjutan yang tinggi, dimana

individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, atau suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dengan perusahaan yang akan berjuang dengan sepenuh hati dalam mencapai prestasi.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Gambaran Umum Fasilitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Fasilitas kerja merupakan sarana yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai untuk memproses sesuatu sehingga dapat menunjang, memperlancar, mempersingkat dan membantu pekerjaan dalam suatu organisasi. Indikator yang akan dikaji untuk fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh fasilitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 49 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel fasilitas kerja dapat ditunjukkan dengan nilai 579 (78,77%). Secara rinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.7 yang dapat menggambarkan indikator fasilitas kerja memiliki nilai baik.

Tabel 4.7 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Fasilitas Kerja

No	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	6	23	15	5	0	49	177	3,61	Fasilitas alat kerja
	%	12,24	46,94	30,61	10,20	0,00	100,00	72,24		
2	Frekwensi	8	26	14	1	0	49	188	3,84	Fasilitas perlengkapan kerja
	%	16,33	53,06	28,57	2,04	0,00	100,00	76,73		
3	Frekwensi	16	31	2	0	0	49	210	4,29	Fasilitas sosial
	%	32,65	63,27	4,08	0,00	0,00	100,00	85,71		
Total skor Variabel Fasilitas Kerja								575		
Persentase skor Variabel Fasilitas Kerja								78,23		

Sumber: Hasil olahan penulis 2019

Hasil responden menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja yang terdiri fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial berada dalam kategori baik. Kondisi yang baik pada fasilitas kerja tetap perlu untuk dipertahankan, akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu masih perlu pembenahan seperti tanggapan responden terhadap fasilitas alat kerja dalam hal ini alat laboratorium di rasa masih perlu dibenahi, hal ini sejalan dengan Hasil tanggapan dari responden indikator fasilitas alat kerja mendapatkan nilai yang paling terendah dengan skor 177 dan persentase 72,24 dimana mean 3,61, hal ini perlu ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugas fungsinya.

Melihat hasil tanggapan responden dengan persentase sebesar 78,23 % berada pada kategori baik menunjukkan bahwa pada umumnya kondisi fasilitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah baik.

3. Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kemandirian dan hubungan kerja dalam bekerja. Data skor kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 49 responden.

Hasil tanggapan responden pada Tabel 4.8 menunjukkan secara umum bahwa semua indikator kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup menunjukkan hasil baik, akan tetapi pada kondisi tertentu ada indikator yang memiliki persentase yang lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya maupun dari indikator rata-rata yaitu dengan persentase 80,65 %. Pada indikator inovasi memiliki skor paling rendah yaitu persentase skor sebesar 77,96% , sedangkan untuk skor tertinggi pada indikator kerjasama dengan persentase skor sebesar 84,49%. Dari hasil tersebut meskipun indikator kerjasama sudah masuk dalam kategori baik dan memiliki skor tertinggi dari indikator lainnya namun masih perlu perbaikan sehingga ketepatan

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan bisa teratasi. Rekap tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner variabel kinerja

No	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor	Mean	Ket
		5	4	3	2	1				
1	Frekwensi	11	30	7	1	0	49	198	4,04	Pemahaman atas Tupoksi
	%	22,45	61,22	14,29	2,04	0,00	100,00	80,82		
2	Frekwensi	7	30	12	0	0	49	191	3,90	Inovasi
	%	14,29	61,22	24,49	0,00	0,00	100,00	77,96		
3	Frekwensi	11	29	8	1	0	49	197	4,02	Kecepatan kerja
	%	22,45	59,18	16,33	2,04	0,00	100,00	80,41		
4	Frekwensi	9	30	10	0	0	49	195	3,98	Keakuratan kerja
	%	18,37	61,22	20,41	0,00	0,00	100,00	79,59		
5	Frekwensi	15	30	4	0	0	49	207	4,22	Kerjasama
	%	30,61	61,22	8,16	0,00	0,00	100,00	84,49		
Total skor Variabel Kinerja								988		
Persentase skor Variabel Kinerja								80,65		

Sumber: Olahan penulis 2019

Dari hasil rekap tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah berada pada kategori baik.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin

baik Motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika Motivasi rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pengujian secara parsial terhadap variabel Motivasi (X_1) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_1 = 0$

H_1 : $\beta X_1 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_1 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Motivasi -> Kinerja	0,305	2,964	0,005

Sumber: Olahan penulis 2019

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.9, nilai $t_{hitung} = 2,964$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,011$. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,964 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,964 > 2,011$) dan ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), jika komitmen (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) dianggap tetap atau tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,305. Hal ini bermakna jika variabel motivasi (X_1) bertambah 1 dan komitmen dan fasilitas kerja tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,305. Artinya jika motivasi (X_1) dioptimalkan sampai 100% dengan komitmen dan fasilitas kerja pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 30,5%.

6. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik Komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika Komitmen kerja rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pengujian secara parsial terhadap variabel komitmen (X_2) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_1 = 0$

H_1 : $\beta X_1 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.

- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_2 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Komitmen -> Kinerja	0,497	2,299	0,026

Sumber: Olahan penulis 2019

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.10, nilai $t_{hitung} = 2,299$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,011$. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,299 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,026 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,026 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,299 > 2,011$) dan ($0,026 < 0,05$) maka dapat disimpulkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung komitmen (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), jika motivasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_3) dianggap tetap atau tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,497. Hal ini

bermakna jika variabel komitmen (X_2) bertambah 1 dan motivasi dan fasilitas kerja tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,497. Artinya jika komitmen (X_2) dioptimalkan sampai 100% dengan motivasi dan fasilitas kerja pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 49,7%.

7. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik fasilitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika fasilitas kerja kurang baik maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena pengujian secara parsial terhadap variabel fasilitas kerja (X_3) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_2 = 0$

H_1 : $\beta X_2 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_3 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Fasilitas kerja -> Kinerja	0,387	2,467	0,017

Sumber: Olahan penulis 2019

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.11, nilai $t_{hitung} = 2,467$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,011$. Nilai t_{hitung} variabel Fasilitas kerja (X_3) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,467 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,017 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,467 > 2,011$) dan ($0,017 < 0,05$) maka dapat

disimpulkan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung Fasilitas Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), jika motivasi (X_1) dan Komitmen (X_2) dianggap tetap atau tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,387. Hal ini bermakna jika variabel Fasilitas Kerja (X_3) bertambah 1 dan motivasi serta komitmen tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,387. Artinya jika Fasilitas Kerja (X_3) dioptimalkan sampai 100% dengan motivasi dan Komitmen pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 38,7%.

8. Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi, komitmen dan fasilitas kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat”, dengan kata lain bahwa semakin tinggi motivasi, komitmen dan fasilitas kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi, komitmen dan fasilitas kerja, maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol:

$$H_0 : \beta X_1 : \beta X_2: \beta X_3= 0$$

$$H_1 : \beta X_1 : \beta X_2+ \beta X_3 \neq 0$$

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis regresi ganda pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dengan output sebagaimana terdapat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil uji regresi (Uji - F)

No	Model	Df	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi
1.	Regresi Motivasi_Komitmen_Fasilitas Kerja_Kinerja	3	28,623	2,81	0.000

Sumber: Olahan penulis 2019

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.12, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,623 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} = 28,623$ jika dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2,81$ ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel} = 28,623 > 2,81$) dengan nilai probabilitas $p = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS *versi 20,0 for windows* ditunjukkan pada Tabel 4.13. Nilai tersebut digunakan dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Koefisien Hasil Uji Regresi Ganda

No	Uraian	Koefisien Regresi (β)	T	Signifikansi
1.	Konstanta	2,327	1,105	0,275
2.	Motivasi-> Kinerja	0,305	2,964	0,005
3.	Komitmen -> Kinerja	0,497	2,299	0,026
4.	Fasilitas kerja -> Kinerja	0,387	2,467	0,017

Sumber: Olahan penulis 2019

Persamaan untuk regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :
 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$, Berdasarkan tabel 4.13, hasil regresi linier berganda antara data motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (Y), maka diperoleh nilai koefisien β_1 adalah sebesar 0,305, nilai koefisien β_2 adalah 0,497 dan nilai koefisien β_3 adalah 0,387 sedangkan nilai konstanta sebesar 2,327. Dengan demikian bentuk pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dapat dinyatakan dalam persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut.

$$Y = 2,327 + 0,305X_1 + 0,497X_2 + 0,387X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,327 memberikan pengertian jika tidak terjadi perubahan nilai variabel motivasi, komitmen dan fasilitas kerja, maka besarnya peningkatan kinerja pegawai sebesar 2,327 %. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa setiap perubahan motivasi sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,305% dengan asumsi variabel yang lain yaitu komitmen dan fasilitas kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai kompetensi pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,305%.

Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,497 yang berarti setiap perubahan variabel komitmen sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,497% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu motivasi dan fasilitas kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,497% dan turunnya nilai motivasi kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,497%.

Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,387 yang berarti setiap perubahan variabel fasilitas kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,387% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu motivasi dan komitmen tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,387% dan turunnya nilai lingkungan kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,387%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

9. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam suatu regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen Motivasi, Komitmen dan Fasilitas kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis determinasi ini untuk membuktikan seberapa besar persentase variansi variabel independen digunakan mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Hasil analisis determinasi tingkat pengaruh motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dapat diketahui dari hasil R square (R^2) sebesar 0,656. Hal ini berarti model persamaan regresi ganda $Y = 2,327 + 0,305X_1 + 0,497X_2 + 0,387X_3$. Untuk nilai Adjusted R Square adalah 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja

pegawai adalah sebesar 63,3%. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: motivasi (X1), komitmen (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat .

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,633 atau 63,3%. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menggunakan ketiga variabel bebas tersebut. Sedangkan adanya sisa 0,367 atau 36,7% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat tersebut.

Di samping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut, maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak kepada diri sendiri atau orang lain yang membuat orang bergairah agar mau bekerja sama, bekerja yang efektif dan efisien sesuai daya dan upaya untuk mencapai tujuan. Peningkatan variabel motivasi ditentukan peran indikator pembentuknya yaitu Prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, pengembangan, afiliasi. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi menunjukkan bahwa indikator afiliasi memiliki skor paling rendah yaitu 171 atau persentase skor sebesar 69,80% dimana mean 3,49 berada pada kategori cukup baik sedangkan indikator Prestasi kerja memiliki skor paling tinggi yaitu 204 atau persentase skor sebesar 83,27 % berada pada kategori baik.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji terhadap indikator dari motivasi, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $>$ r tabel 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai Cronbachs alpha $>$ 0,60, artinya setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) nilai t_{hitung} = 2,964 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} = 2,011. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,964 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,964 > 2,011$) dan ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini mendukung pernyataan Hasibuan (dalam Murti dan Srimulyani, 2013), yang menyatakan makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus - menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Hal ini sejalan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016) yang mengemukakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian yang sama dilakukan oleh Setiawan (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri

Palembang. Selanjutnya Prayetno dan Hapzi (2017) juga menjelaskan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi yang rendah cenderung memiliki kemampuan kinerja yang rendah.

2 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Komitmen adalah totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya. Faktor-faktor yang berperan dalam variabel komitmen adalah indikator dari variabel komitmen itu sendiri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator komitmen semuanya dalam kategori baik dan sangat baik.

Adapun indikator yang paling rendah dari variabel komitmen adalah komitmen afektif dengan skor 195 atau 79,59% sedangkan Untuk indikator komitmen berkelanjutan memiliki skor paling tinggi dengan nilai 203 atau 82,86. Indikator komitmen dibutuhkan seseorang sebagai dorongan dalam melaksanakan tugas, Pegawai dengan komitmen yang tinggi pastinya memiliki daya juang dan energi positif, yaitu melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat komitmen yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji terhadap indikator dari komitmen baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel komitmen diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $>$ r tabel 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel komitmen yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel komitmen diperoleh nilai Cronbachs alpha $>$ 0,60, artinya setiap butir pernyataan dari variabel komitmen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t), nilai $t_{hitung} = 2,299$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,011$. Nilai t_{hitung} variabel komitmen (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,299 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,026 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,026 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,299 > 2,011$) dan ($0,026 < 0,05$) maka dapat disimpulkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik komitmen pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan konsep komitmen Menurut Busro (2018), kinerja bisa lebih baik lagi jika didukung dengan pegawai yang mempunyai

Komitmen kerja tinggi, komitmen kerja yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) bahwa motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur.

Hal ini membuktikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi komitmen seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Fasilitas kerja adalah sarana yang dibutuhkan dan diperlukan oleh pegawai untuk memproses sesuatu sehingga dapat menunjang, memperlancar, mempersingkat dan membantu pekerjaan dalam suatu organisasi. Indikator yang membentuk variabel fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat kecenderungannya sudah baik. Adapun indikator yang paling rendah dari variabel fasilitas kerja adalah fasilitas alat kerja dengan skor 177 atau 72,24% sedangkan Untuk indikator fasilitas Sosial memiliki skor paling tinggi dengan nilai 210 atau 85,71 %.

Hasil uji terhadap indikator dari fasilitas kerja, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel fasilitas kerja diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $>$ r tabel 0,2377, artinya setiap butir pernyataan dari variabel fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel fasilitas kerja diperoleh nilai Cronbachs alpha $>$ 0,60, artinya setiap butir pernyataan dari variabel fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t), nilai $t_{hitung} = 2,467$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,011$. Nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja (X_3) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,467 > 2,011$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,017 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($2,467 > 2,011$) dan ($0,017 < 0,05$) maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik fasilitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Hasil analisis diatas melalui uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Begitupula dari hasil regresi yang didapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrianti (2018) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Kesimpulan yang di dapatkan pada penelitian tersebut Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah . Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Pendapat Suad Husnan dalam Sirait (2013) yang menyatakan bahwa dalam memenuhi kebutuhan karyawan suatu perusahaan harus mempunyai Fasilitas kerja yang lengkap agar dapat menunjang kinerja karyawan, sehingga produktifitas kerja karyawan dapat meningkat” Lebih lanjut dikatakan bahwa Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Dari pendapat ini dapat dijelaskan bahwa dari penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup

menunjukkan bahwa fasilitas kerja sudah dalam kondisi yang cukup baik. Namun masih perlu ditingkatkan khususnya pada indikator fasilitas alat kerja dalam hal ini alat-alat Laboratorium Lingkungan yang masih kurang sehingga untuk menguji parameter tertentu harus menggunakan jasa Laboratorium Lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil deskripsi tanggapan responden pada variabel Fasilitas kerja yang menunjukkan indikator fasilitas alat kerja mendapatkan skor paling rendah diantara indikator lainnya pada Variabel Fasilitas Kerja.

4 Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan koefisien determinasi, tingkat pengaruh motivasi (X1), komitmen (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,633. Artinya bahwa variabel motivasi (X1), komitmen (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 63,3 % kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini. Hasil penelitian memberikan isyarat bahwa tingkat motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja berpengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh yang lebih besar berasal dari tingkat motivasi pegawai, kemudian komitmen pegawai lalu fasilitas kerja. Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai bukan hanya ditentukan oleh tiga variabel yaitu motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja akan

tetapi ada faktor-faktor lain lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

Hasil dalam penelitian ini memberikan indikasi bawah kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja. Artinya dengan adanya motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkuprawira dan Vitalaya (dalam Murty, 2012) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu : (1) faktor personal/individu, meliputi : **motivasi, komitmen**, keterampilan, (2) faktor kepemimpinan, meliputi : pengendalian, semangat, arahan, dan dukungan, (3) faktor tim, meliputi : komunikasi efektif dalam tim, kepercayaan dan kekompakan anggota tim, (4) faktor sistem meliputi : **fasilitas kerja**, proses kerja dan budaya kinerja dan (5) faktor konstektual (situasional), meliputi : lingkungan umum dan lingkungan khusus suatu organisasi.

Kinerja pegawai akan lebih baik apabila pegawai tersebut memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi selain itu juga ditunjang oleh fasilitas kerja yang baik. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka perlu perhatian dari pemerintah untuk peningkatan motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja setiap pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti dikemukakan oleh Yusuf dan Syarif (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, tingkat kecemasan, lingkungan kerja, iklim organisasi, jenis pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis terhadap penelitian ini, maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Tabel penilaian responden menunjukkan indikator-inidkator pada variabel motivasi berada dalam kategori baik sehingga menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik. Hal ini menunjukkan jika motivasi telah ditanamkan dalam pribadi masing masing pegawai akan memberikan dampak positif dengan datang dan pulang tepat waktu serta menghasilkan prestasi tinggi.
2. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Tabel penilaian responden menunjukkan indikator-inidkator pada variabel komitmen sudah berada dalam kategori baik sehingga menunjukkan bahwa komitmen pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik. Hal ini menunjukkan jika Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi. Salah satunya dengan terlibat dan ikut berperan aktif

dalam setiap kegiatan di Kantor sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Tabel penilaian responden menunjukkan indikator-indikator pada variabel fasilitas kerja sudah berada dalam kategori baik sehingga menunjukkan bahwa fasilitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkatan yang baik. Peningkatan fasilitas kerja yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup telah menciptakan dorongan positif terhadap kinerja pegawai, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal ini alat-alat Laboratorium Lingkungan yang masih kurang sehingga untuk menguji parameter tertentu harus menggunakan jasa Laboratorium Lingkungan Provinsi Sulawesi Selatan
4. Motivasi, Komitmen dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. ini menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat cukup besar yaitu sekitar 63,3%.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan para pegawai untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi seperti menanamkan dalam diri tentang kewajiban untuk datang dan pulang tepat waktu.
2. Diharapkan para pegawai untuk mempertahankan dan terus meningkatkan komitmen dengan mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga tidak terdapat lagi pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Diperlukan perhatian pimpinan untuk peningkatan fasilitas kerja khususnya yang berkaitan dengan fasilitas alat kerja dalam hal ini alat laboratorium yang masih minim, karena semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat akan meningkatkan kinerja pegawainya.
4. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini. Dengan mempertimbangkan variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amsal, C., & Yenti, N. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat pada Rs Pmc Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 1, no. 2.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, vol. 1, no.1, 29-35.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, vol. 6, no.4, 502-512.
- Andiyanto, W. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai–Flores Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Manajemen Diponegoro*, vol. 1, no.1, 19-24.
- Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, vol.4, no.1, 100-107.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: Penerbit: Universitas Brawijaya Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Carolina, Y. (2013). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat yang Listing di BEI). *Jurnal Akuntansi Maranatha*, vol. 4, no.2, 175-186.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, vol. 6, no.1, 13-17.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, vol. 4, no. 2, 103-114.

- Gubernur Sulawesi Barat (2017). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 – 2022. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 8 Tahun 2017.
- Gubernur Sulawesi Barat (2018). Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 – 2022. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 13 Tahun 2018.
- Henry, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP* Vol. 3 No. 2.
- Imam, G. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, vol.1, no.3.
- Kurusi, A., Alam, S., & Yusuf, R. M. (2011). Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Sulawesi Selatan : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, vol.1, no.1, 33-40.
- Masydzulhak, A. H. & Anggraeni, LD (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*, vol.4, no.10, 1-10.
- Moha, S., & Loindong, S. (2016). Analisis kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen pada Hotel Yuta di kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol.1, no. 1, 575-584.
- Muhammad, F. K. Toruan Rayendra L. (2009). *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, vol.1, no. 1, 10-17.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, vol. 1,no 3.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya.
- Nasution, H. F. (2016). Instrumen penelitian dan urgensinya dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, vol. 4, no.1, 59-75.
- Pramesti, G. (2016). *Statistika lengkap secara teori dan aplikasi dengan SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Prayetno, S., & Hapzi, A. (2017). Analysis Advocates Organizational Commitment and Advocates Work Motivation to Advocates Performance and Its Impact on Performance Advocates Office. *International Journal of Economic Research*, 14.
- Ramadhani, D. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di balai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol.5, no.2.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, vol.4, no.1, 49-62.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, vol.7, no.3, 342-348.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Pemerintahan Integratif* vol 4, no.4, 505-519.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, vol.1, no.2, 43-53.

- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* cetakan ke-18. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, vol 9, no.1, 44-53.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *Jurnal Sistem informasi berbasis komputer*, vol 1, no. 2, 2337-8794.
- Sriyanto, S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja. *Jurnal Psikodimensia*, vol.17, no.1, 18-25.
- Sobirin, Achmad. (2015). *Manajemen Kinerja, Buku Materi Pokok EKMA 5320*. Tangerang Selatan : Penerbit Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, vol. 3,no.1, 73-82.
- Supomo, B., & Indriyanto, N. (2009). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Surya, H. (2009). *Menjadi manusia pembelajaran*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 2, 952-962.
- Syahrianti, N. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, vol.1, no.1.
- Titi, T., & Nurhadian, A. F. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, vol.11, no.2, 166-175.
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja. edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Widodo, R. (2010). Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta) : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, vol.11, no.1, 40-50.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zuliawati, N. (2016). Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, vol.1, no.1, 23-38.



Lampiran 1.

KUISIONER PENELITIAN

Responden Yth.

Berkaitan dengan pelaksanaan penelitian tesis yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat**”, olehnya itu kami mohon bantuan bapak/ibu untuk memberikan jawaban yang dianggap paling tepat dalam angket ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran tentang fenomena yang ada.

Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu/sdr(i) meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sugiono Muslimin

Kami mohon anda menjawab dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling tepat

Bagian I

Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan : 1) SLTA 2) D3 3) S1 4) S2

Bagian II**Kuesioner****1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai. Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(√) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart Organisasi (Y1)					
2	Saya sering menciptakan ide-ide baru yang inovatif dalam suatu pekerjaan (Y2)					
3	Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki Pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan (Y3)					
4	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)					
5	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan (Y5)					

2. Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi. Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(√) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal sesuai batas waktu yang telah ditentukan (X11)					
2	Pimpinan sering memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai oleh bawahan (X12)					
3	Pimpinan saya sering melakukan pengawasan untuk hasil kerja yang optimal (X13)					
4	Saya merasa lebih nyaman ketika pimpinan memberikan arahan langsung dibandingkan inisiatif sendiri (X14)					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan potensi diri dengan mengikuti progam pendidikan dan latihan (X15)					
6	Saya dapat bersosialisasi dan memiliki hubungan kerja yang cukup baik dengan sesama rekan kerja dan atasan (X16)					

3. Variabel Komitmen (X2)

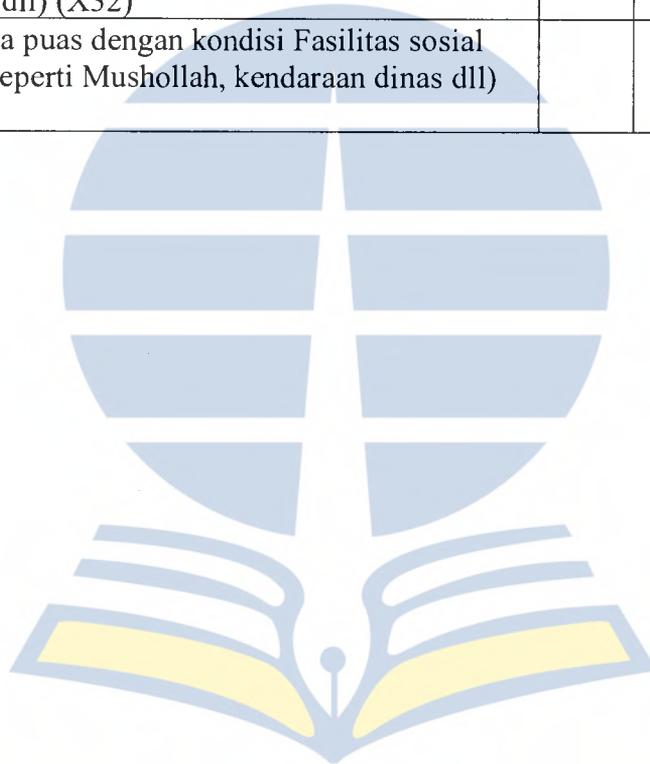
Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan komitmen. Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(√) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada Organisasi ini (X21)					
2	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan saya sekarang (X22)					
3	Saya merasa Organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya (X23)					

4. Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan fasilitas kerja. Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(✓) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa puas dengan kondisi alat kerja yang ada (seperti Komputer, laptop, printer, alat laboratorium dll) (X31)					
2	Saya merasa puas dengan kondisi perlengkapan kerja yang ada (seperti Meja, kursi, lemari, Ac, ruang kerja dll) (X32)					
3	Saya merasa puas dengan kondisi Fasilitas sosial yang ada (seperti Mushollah, kendaraan dinas dll) (X33)					



Lampiran 2.

Tabulasi Data Penelitian

JK	Umur	Pangkat/gol	pendidikan	Motivasi (X1)						Komitmen (X2)				Fasilitas Kerja (X3)				Kinerja (Y)						
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X.1 Tot	X2.1	X2.2	X2.3	X.2 Tot	X3.1	X3.2	X3.3	X.3 Tot	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Tot
2	3	3	2	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
2	3	3	1	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20
1	3	3	2	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	12	3	3	4	10	3	4	3	3	3	16
1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
2	3	3	1	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	4	5	22
2	4	2	1	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
1	3	3	2	4	3	3	3	4	3	20	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	3	4	20
1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	25	4	3	5	12	3	3	4	10	4	4	4	3	5	20
1	3	3	2	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	11	4	3	4	11	3	3	4	4	3	17
2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	4	4	4	19
1	3	3	2	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18
1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	5	4	21
1	4	3	1	4	3	4	4	4	3	22	4	4	5	13	3	3	4	10	3	3	4	4	4	18
2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	4	5	21
2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	3	5	20
1	3	3	2	5	3	5	5	5	3	26	4	5	5	14	4	3	5	12	5	4	5	4	3	21
2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	11	3	2	5	10	4	3	3	4	4	18
2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21
2	4	3	2	3	4	4	5	4	4	24	4	4	2	10	3	4	5	12	3	3	3	4	3	16
2	4	3	2	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	13	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23
2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	21	3	4	4	11	2	3	4	9	4	4	3	4	4	19
2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	20	2	3	4	9	2	4	4	10	3	4	3	3	4	17
2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	21	5	4	4	13	3	3	4	10	4	4	3	4	4	19
2	2	3	2	4	2	2	4	4	2	18	4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	2	4	4	18
1	2	3	2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	4	4	18
2	3	3	2	5	4	5	4	4	3	25	4	5	5	14	3	5	5	13	5	3	4	4	4	20
1	2	3	2	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18
2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	5	20
2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21
1	4	3	2	4	3	3	3	3	2	18	2	3	4	9	3	3	5	11	4	3	3	3	4	17
2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	5	5	5	24
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	5	4	20
1	5	1	1	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
1	6	1	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19
1	5	1	1	4	4	5	4	4	3	24	5	4	5	14	2	4	4	10	4	3	4	4	4	19
1	6	1	1	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	5	23
1	6	2	2	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	4	5	21
2	6	2	2	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19
1	5	2	2	4	3	3	5	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19
1	5	2	1	4	4	3	5	4	4	24	4	5	4	13	5	5	5	15	5	4	5	4	4	22
1	4	2	1	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	13	3	5	4	12	4	4	5	5	4	22
2	5	2	1	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	3	3	3	9	5	4	4	4	5	22
2	5	2	1	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	5	5	4	23
1	6	3	2	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	14	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22
1	6	3	2	5	4	3	4	5	4	25	4	4	4	12	2	4	4	10	5	4	4	4	4	21

Lampiran 3.

Uji Validitas dan Realibilitas

CORRELATIONS (Motivasi)

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X.1.6 X.1.Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations						
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	Motivasi
X.1.1	Pearson Correlation	1	,484**	,464**	,422**	,605**	,364*	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,003	,000	,010	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.1.2	Pearson Correlation	,484**	1	,525**	,363*	,505**	,566**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,010	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.1.3	Pearson Correlation	,464**	,525**	1	,367**	,463**	,428**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,010	,001	,002	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.1.4	Pearson Correlation	,422**	,363*	,367**	1	,608**	,441**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,010		,000	,002	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.1.5	Pearson Correlation	,605**	,505**	,463**	,608**	1	,439**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,002	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.1.6	Pearson Correlation	,364*	,566**	,428**	,441**	,439**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,002	,002	,002		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Motivasi	Pearson Correlation	,720**	,774**	,734**	,703**	,789**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS (komitmen)

/VARIABLES= X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	Komitmen
X.2.1	Pearson Correlation	1	,310*	,185	,791**
	Sig. (2-tailed)		,030	,203	,000
	N	49	49	49	49
X.2.2	Pearson Correlation	,310*	1	,150	,665**
	Sig. (2-tailed)	,030		,302	,000
	N	49	49	49	49
X.2.3	Pearson Correlation	,185	,150	1	,603**
	Sig. (2-tailed)	,203	,302		,000
	N	49	49	49	49
Komitmen	Pearson Correlation	,791**	,665**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



CORRELATIONS (Fasilitas Kerja)

/VARIABLES= X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X.3.1	X.3.2	X.3.3	Fasilitas Kerja
X.3.1	Pearson Correlation	1	,448**	,388**	,846**
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,000
	N	49	49	49	49
X.3.2	Pearson Correlation	,448**	1	,284*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,001		,048	,000
	N	49	49	49	49
X.3.3	Pearson Correlation	,388**	,284*	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,006	,048		,000
	N	49	49	49	49
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	,846**	,770**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



CORRELATIONS (Kinerja)

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,308*	,444**	,247	,397**	,701**
	Sig. (2-tailed)		,031	,001	,087	,005	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	,308*	1	,393**	,422**	,465**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,031		,005	,003	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	,444**	,393**	1	,384**	,296*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005		,006	,039	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	,247	,422**	,384**	1	,182	,641**
	Sig. (2-tailed)	,087	,003	,006		,211	,000
	N	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	,397**	,465**	,296*	,182	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,039	,211		,000
	N	49	49	49	49	49	49
Kinerja	Pearson Correlation	,701**	,735**	,740**	,641**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RELIABILITY (Motivasi)

/VARIABLES= X.1.1 X.1.2 X.1.3 X.1.4 X.1.5 X.1.6 X.1.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	6

RELIABILITY (Komitmen)

/VARIABLES= X.2.1 X.2.2 X.2.3 X.2.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	3

RELIABILITY (Fasilitas Kerja)

/VARIABLES= X.3.1 X.3.2 X.3.3 X.3.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	3

RELIABILITY (Kinerja)

/VARIABLES= Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	5

Lampiran . 4 Analisis Regresi

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y.Total
 /METHOD=ENTER X.1.Total X.2.Total X.3.Total
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE RESID.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja, Komitmen, Motivasi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,633	1,351

- a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komitmen, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,619	3	52,206	28,623	,000 ^b
	Residual	82,075	45	1,824		
	Total	238,694	48			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komitmen, Motivasi

Coefficients^a

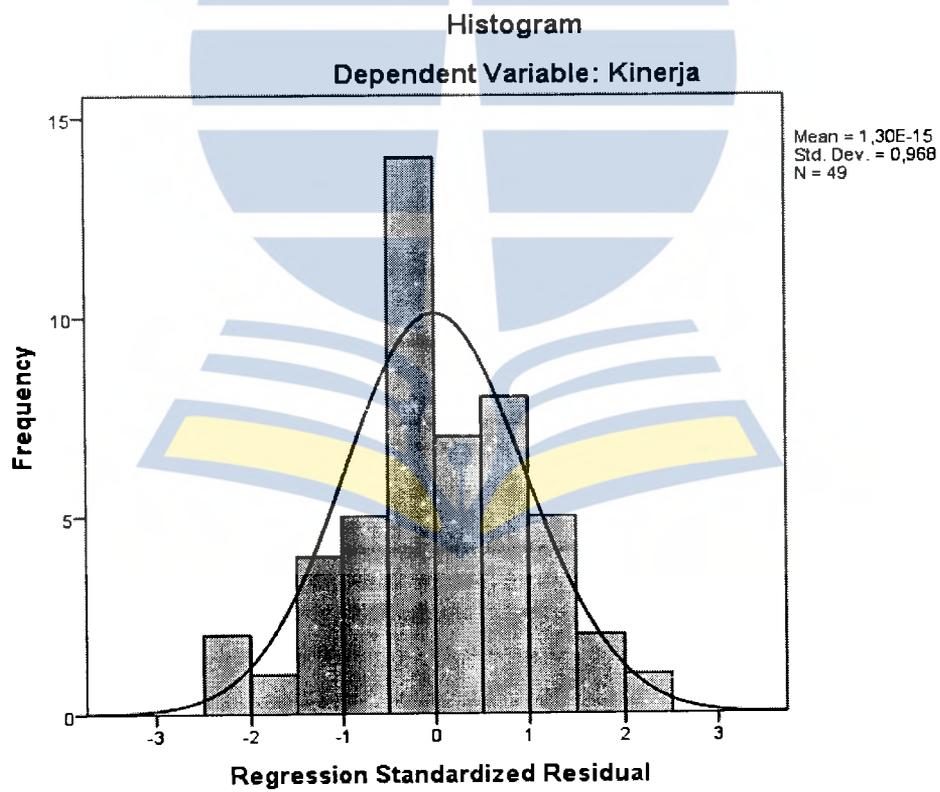
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,327	2,106		1,105	,275
Motivasi	,305	,103	,399	2,964	,005
Komitmen	,497	,216	,265	2,299	,026
Fasilitas Kerja	,387	,157	,281	2,467	,017

Coefficients^a

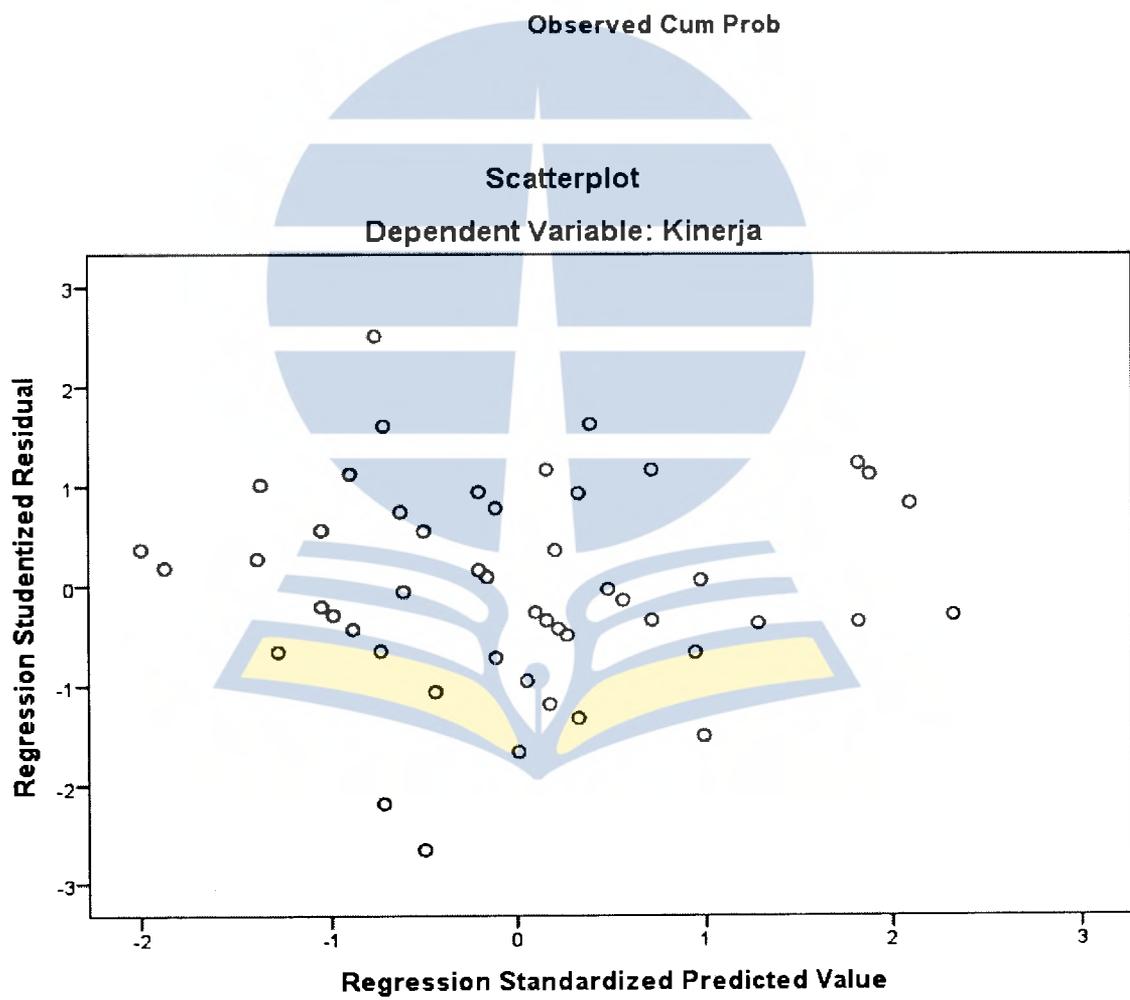
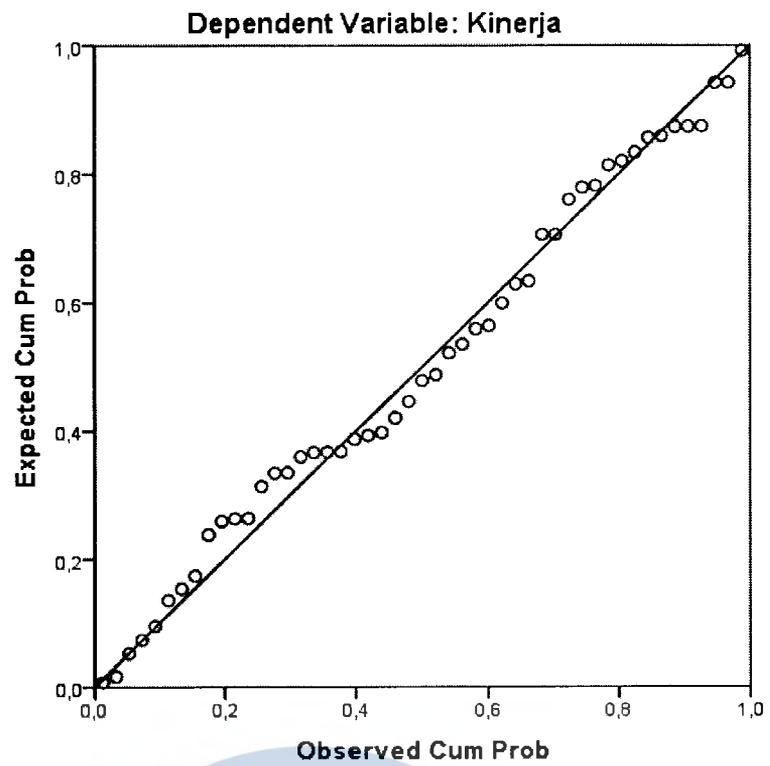
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,421	2,376
Komitmen	,574	1,741
Fasilitas Kerja	,589	1,697

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 5 NORMALITAS

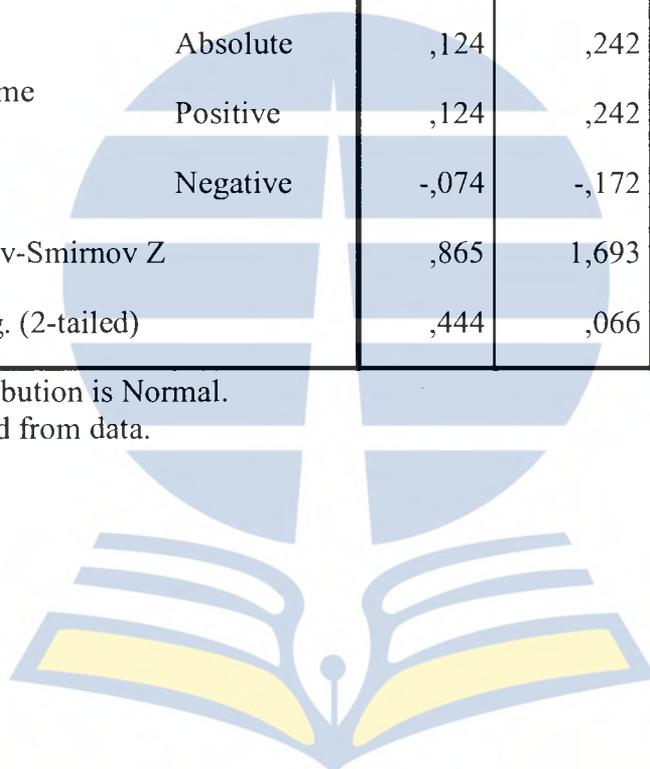
/K-S(NORMAL)=X.1.Total X.2.Total X.3.Total Y.Total
/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Komitmen	Fasilitas Kerja	Kinerja
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,53	12,29	11,73	20,16
	Std. Deviation	2,916	1,190	1,617	2,230
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,242	,170	,121
	Positive	,124	,242	,170	,121
	Negative	-,074	-,172	-,157	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,865	1,693	1,187	,847
Asymp. Sig. (2-tailed)		,444	,066	,120	,470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 6
LINIEARITAS

MEANS TABLES=Y.Total BY X.1.Total X.2.Total X.3.Total
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Motivasi	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
Kinerja * Komitmen	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
Kinerja * Fasilitas Kerja	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%

Kinerja * Motivasi

Report

Kinerja

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
18	17,50	2	,707
19	17,00	1	.
20	18,80	5	1,304
21	18,50	4	,577
22	19,00	6	2,000
23	20,67	6	1,211
24	19,78	9	1,856
25	20,43	7	1,512
26	22,00	2	1,414
27	21,00	1	.
28	22,00	1	.
29	24,50	4	1,000
30	24,00	1	.
Total	20,16	49	2,230

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Motivasi	(Combined)	156,791	12
	Between Groups	135,006	1
	Linearity	21,785	11
	Deviation from Linearity	81,903	36
	Within Groups	238,694	48
Total			

ANOVA Table

		Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	(Combined)	13,066	5,743	,000
	Between Groups	135,006	59,341	,000
	Linearity			
	Deviation from Linearity	1,980	,870	,576
	Within Groups	2,275		
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	,752	,566	,810	,657

Kinerja * Komitmen

Report

Kinerja

Komitmen	Mean	N	Std. Deviation
9	17,00	2	,000
10	16,00	1	.
11	18,40	5	1,140
12	19,77	22	1,572
13	21,25	12	2,006
14	22,00	6	2,530
15	24,00	1	.
Total	20,16	49	2,230

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Komitmen	(Combined)	105,380	6
	Between Groups	100,613	1
	Linearity		
	Deviation from Linearity	4,768	5
	Within Groups	133,314	42
	Total	238,694	48

ANOVA Table

			Mean Square	F
			17,563	5,533
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined) Linearity	100,613	31,698
		Deviation from Linearity	,954	,300
	Within Groups		3,174	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
			,000
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined) Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,910
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Komitmen	,649	,422	,664	,441

Kinerja * Fasilitas Kerja

Report

Kinerja

Fasilitas Kerja	Mean	N	Std. Deviation
9	20,50	2	2,121
10	18,62	13	1,446
11	18,40	5	1,517
12	20,19	16	1,759
13	20,83	6	1,169
14	23,33	3	2,082
15	23,75	4	1,500
Total	20,16	49	2,230

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja * Fasilitas Kerja	(Combined)	131,229	6
	Between Groups	Linearity	101,924
		Deviation from Linearity	29,305
	Within Groups		107,464
	Total		238,694

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja * Fasilitas Kerja	(Combined)	21,872	8,548
	Between Groups	Linearity	101,924
		Deviation from Linearity	5,861
	Within Groups		2,559
	Total		

ANOVA Table

		Sig.
Kinerja * Fasilitas Kerja	(Combined)	,000
	Between Groups	Linearity
		Deviation from Linearity
	Within Groups	
	Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Fasilitas Kerja	,653	,427	,741	,550

TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	Pr							
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	



Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89