

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI  
SULAWESI BARAT**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**RIKY RAMLAN M SAMAD**

**NIM. 530004064**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2020**

**Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Riky Ramlan M Samad  
[rikyramlan777@gmail.com](mailto:rikyramlan777@gmail.com)  
Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

**ABSTRAK**

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel namun dalam penelitian ini hanya 3 (tiga) variabel yang diteliti, diantaranya Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (4) menganalisis pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah responden sebanyak 51 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, tidak termasuk pegawai honorer. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci : Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.**

**Effect of Competence, Work Facilities, and Job Satisfaction on Employee Performance at Civil Service Agency of West Sulawesi Province**

Riky Ramlan M Samad  
[rikyramlan777@gmail.com](mailto:rikyramlan777@gmail.com)  
Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

**ABSTRACT**

Performance means a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization in accordance with the authority and responsibility of each. Performance can be influenced by several variables, but in this study only 3 (three) variables will be examined, including Competence, Work Facilities and Job Satisfaction. This study aims to: (1) analyze the influence of competencies on employee performance at Civil Service Agency of West Sulawesi Province; (2) analyze the influence of work facilities on the performance of employees at the Civil Service Agency of West Sulawesi Province; (3) analyze the effect of job satisfaction at employee performance Civil Service Agency of West Sulawesi Province; (4) analyze the influence of competencies, work facilities and job satisfaction affect the performance of employees at Civil Service Agency of West Sulawesi Province. The number of respondents is 51 people consisting of civil servants at Civil Service Agency of West Sulawesi Province, not include honorary employees. Data collected by questionnaire method were analyzed using multiple linear regression analysis.

The results showed that: Competence affects the performance of employees at Civil Service Agency of West Sulawesi Province, Work facilities affect the performance of employees at Civil Service Agency of West Sulawesi Province, Job satisfaction affects the performance of employees at Civil Service Agency of West Sulawesi Province, Competence, work facilities and job satisfaction affect the performance of employees at Civil Service Agency of West Sulawesi Province.

**Keywords : Competence, Work Facilities, Job Satisfaction, Performance.**

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

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, September 2019

yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL

0B835AHF038867685

6000  
ENAM RIBURUPIAH

(RIKY KAMLAN M SAMAD)

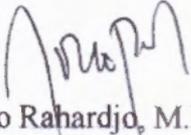
NIM 53004064

### PERSETUJUAN TAPM

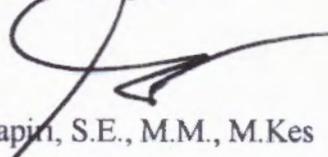
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat  
Penyusun TAPM : Riky Ramlan M Samad  
NIM : 530004064  
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

  
Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Pembimbing I,

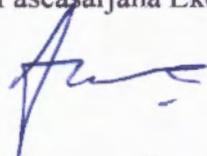
  
Dr. Muhtar Sapin, S.E., M.M., M.Kes

Penguji Ahli

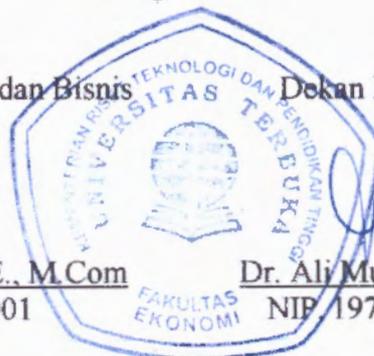
  
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM., CMA

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  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PENGESAHAN**

Nama : Riky Ramlan M Samad  
NIM : 530004064  
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

W a k t u : 13.30 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Penguji Ahli

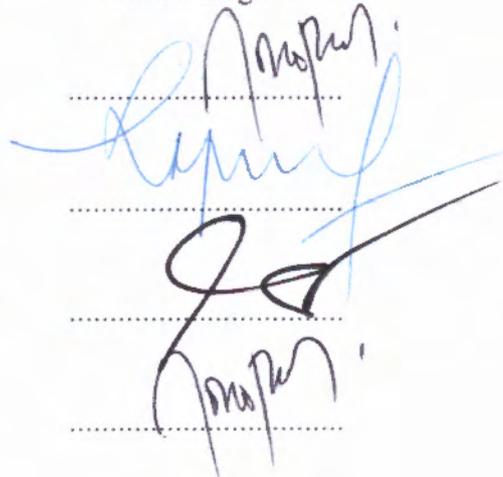
Nama: Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M., CMA

Pembimbing I

Nama: Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes

Pembimbing II

Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat”**.

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepala UPBJJ UT Majene, Drs.Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd beserta staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
2. Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan pemikiran serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM., CMA selaku Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Istri tercinta Rati Nazaruddin atas doa dan dukungannya.
6. Ibunda dan Ayahanda tercinta atas segala doanya.
7. Para Dosen Program Magister Manajemen, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama saya menempuh studi di Program Pasca Sarjana

Magister Manajemen Universitas Terbuka.

8. Bapak Safriansyah, S.Sos., M.Si selaku Pj. BBLBA UPBJJ UT Majene yang lama dan Bapak Drs. Abdul Latif, S.Pd., M.Pd selaku Pj. BBLBA UPBJJ UT Majene yang baru, terima kasih atas segala dukungan dan waktu yang diberikan kepada kami khususnya kepada saya.
9. Bapak/Ibu responden Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat atas kesediaannya memberikan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini, terkhusus kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat Drs. Amujib, M.M.
10. Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) tahun ini 2017 – 2019.
11. Terakhir, ucapan terima kasih kepada kerabat dan sahabat yang telah memberikan dukungan yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu per satu.

Saya sangat berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari penelitian ini tetapi dapat menjadi peluang untuk penelitian berikutnya.

Majene, September 2019

Riky Ramlan M Samad

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Riky Ramlan M Samad  
NIM : 530004064  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 23 Mei 1987  
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Inpres Kassi-Kassi Makassar pada tahun 1998  
Lulus SLTP di SLTPN 13 Makassar pada tahun 2001  
Lulus SMU di SMA Nasional Makassar pada tahun 2004  
Lulus S1 di STIE YPUP Makassar pada tahun 2008  
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2008 s/d 2009 Staf Adminitrasi Keuangan di PT. Erajaya Swasembada Makassar  
Tahun 2010 s/d 2016 sebagai Analis Program dan Keuangan di Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat  
Tahun 2016 s/d sekarang sebagai Penyusun Program, Anggaran dan Pelaporan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Majene, September 2019

Riky Ramlan M Samad  
NIM.530004064

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Pernyataan Bebas Plagiasi .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Pegawai .....	11
2. Kompetensi .....	16
3. Fasilitas Kerja .....	19
4. Kepuasan Kerja .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	42
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....	42
2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	43
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	43
4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	44

D. Hipotesis Penelitian .....	45
E. Operasional Konsep .....	46
1. Definisi Konsep .....	46
2. Definisi Operasional .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Desain Penelitian .....	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	53
1. Lokasi Penelitian .....	53
2. Waktu Penelitian .....	54
C. Jenis dan Sumber Data .....	54
1. Jenis Data .....	54
2. Sumber Data .....	54
D. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi .....	55
2. Sampel .....	56
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	56
1. Observasi .....	57
2. Wawancara .....	57
3. Kuesioner .....	57
4. Dokumentasi .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	58
1. Uji instrumen penelitian .....	59
2. Analisis Statistik Deskriptif .....	60
3. Uji Asumsi Klasik .....	61
4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
5. Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat .....	68
B. Klasifikasi Responden .....	77

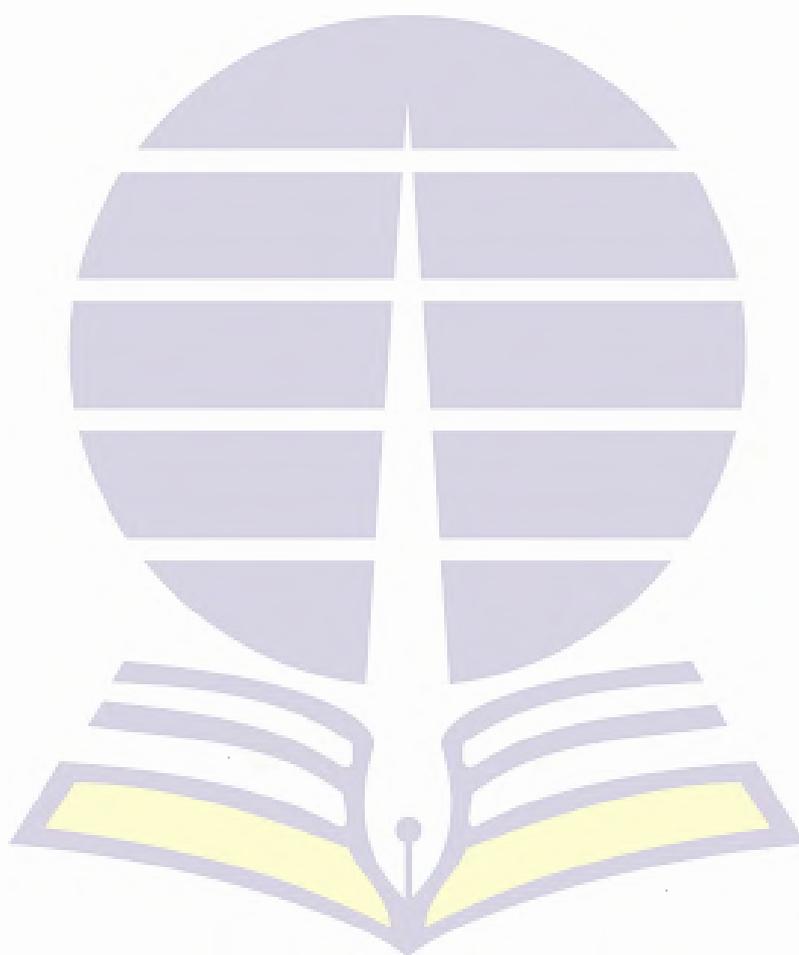
1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	77
2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
C. Analisis Statistik Deskriptif .....	80
1. Deskripsi Kompetensi .....	80
2. Deskripsi Fasilitas Kerja .....	82
3. Deskripsi Kepuasan Kerja .....	83
4. Deskripsi Kinerja Pegawai .....	85
D. Uji Instrumen Penelitian .....	86
1. Uji Validitas .....	87
2. Uji Reliabilitas .....	91
E. Uji Asumsi Klasik .....	92
1. Uji Multikolinieritas .....	92
2. Uji Heteroskedastisitas .....	93
F. Pengujian Hipotesis .....	94
1. Analisa Regresi Linear Berganda .....	95
2. Uji Parsial Dengan T-Test .....	96
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova <sup>b</sup> ) .....	97
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square) .....	98
G. Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....	99
2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	101
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	103
4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	105
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN KUISIONER .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN DATA .....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1 Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjenjangan .....	5
2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
2.2 Definisi Operasional .....	51
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	78
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	80
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi .....	81
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Fasilitas Kerja .....	82
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja .....	83
4.7. Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	85
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) .....	87
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2).....	88
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	89
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y1) .....	90
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	91
4.13 Hasil Perhitungan VIF .....	92
4.14 Output Hasil Regresi Berganda .....	95

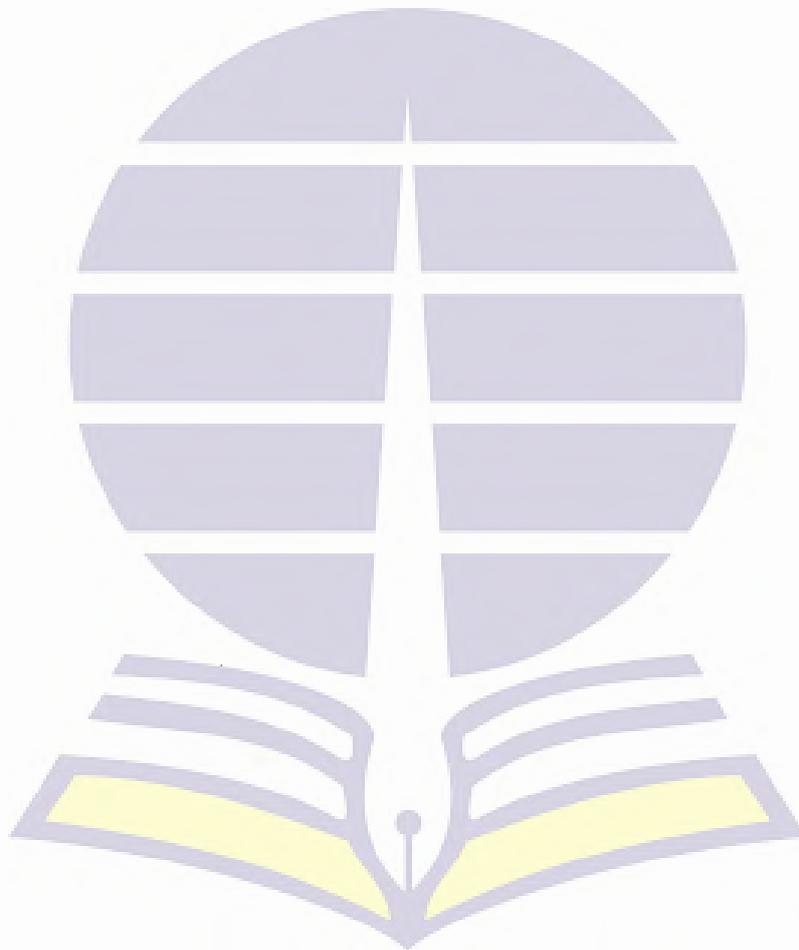
**DAFTAR GAMBAR**

No Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
4.1 Grafik Scatterplot.....	94



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Kuesioner Penelitian .....	113



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang atau beberapa orang didalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab nya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara legal/tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Rivai (2010) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga dapat mempengaruhi kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal

hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Terdapat penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, diantaranya: Nita Indrawati (2017), dengan judul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Kendari sebanyak 49 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, interview dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi; pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Arifin (2016), dengan judul *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepercayaan Terhadap Kerja Tim Studi di Inspektorat Kabupaten Tulungagung*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan kepercayaan secara parsial maupun simultan terhadap kerja tim di Inspektorat Kabupaten Tulungagung. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat yang melaksanakan tugas pengawasan di inspektorat Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, interview dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompetensi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Tulungagung.

Eka Desy Wulandari (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan tehnik insendential sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (2) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.

Febri Furqon Artadi (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebanyak 121 karyawan. Sampel yang diambil

dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penjelasan di atas juga telah dikemukakan hasil penelitian beragam ada yang berpengaruh secara positif dan ada yang berpengaruh secara negatif terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan analisis dengan menggabungkan variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), dengan jumlah responden, karakteristik responden, dan budaya yang berbeda.

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparturnya cerdas.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, bahwa 15. Tambahan Penghasilan

Pegawai yang selanjutnya disebut TPP adalah penghasilan yang diperoleh selain dari gaji untuk peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan pertimbangan prestasi kerja, beban kerja, kelangkaan profesi dan pertimbangan objektif. TPP berdasarkan prestasi kerja diukur dari tingkat kehadiran pegawai, TPP berdasarkan beban kerja diukur dari beban kerja pegawai yang dianggap melebihi beban kerja pegawai pada umumnya, TPP berdasarkan kelangkaan profesi diukur dari kelangkaan profesi yang dimiliki pegawai dan terakhir TPP berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diukur dari pertimbangan objektif yang dianggap membutuhkan TPP.

Pengukuran kinerja untuk Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat berdasarkan jumlah TPP yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan, berikut tren total jumlah TPP pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat:

**Tabel 1.1 Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjenjangan**

Kriteria	Bulan		
	Oktober	Nopember	Desember
- Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja	28.151.876	27.500.300	26.358.000
- Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja	93.902.536	92.537.850	91.500.230

Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup BKD Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan data dari Sub Bagian Kepegawaian sampai dengan bulan Desember 2017 berjumlah 51 orang. Komposisi jabatan dalam Struktur Organisasi BKD Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada bab selanjutnya yang mendeskripsikan secara singkat kaitan dengan objek penelitian,

BKD menjalankan fungsi koordinasi dengan OPD lain. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat bermitra dengan OPD dilingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dan secara intensif melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Fungsi koordinasi merupakan fungsi paling strategis yang dijalankan oleh BKD melalui 4 (empat) bidang dan 1 (satu) sekretariat, yaitu Bidang Mutasi dan Kepangkatan, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai, dan Bidang Informasi dan Pengolahan Data Pegawai.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat melakukan diklat penjenjangan. Dengan diklat penjenjangan ini diharapkan kompetensi pegawai meningkat. Berikut ini ditampilkan tabel potensi SDM pegawai berdasarkan diklat penjenjangan.

**Tabel 1.2 Potensi SDM Berdasarkan Diklat Penjenjangan**

No.	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai Mengikuti Diklat
1	Pim Tk. I	-
2	Pim Tk. II	1
3	Pim Tk. III	4
4	Pim IV	10
Jumlah		15

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, (2018)

Berdasarkan tabel 1.2, maka terlihat bahwa pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan hanya 15 pegawai dibanding dengan jumlah keseluruhan pegawai yang berjumlah 51 pegawai. Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi kaitannya dengan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat bahwa terdapat beberapa pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan kompetensi yang

dimiliki sehingga kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan, hal ini dapat diukur dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja di bidang tersebut, pendidikan dan pelatihan pegawai yang bersangkutan. Dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula, fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitannya dengan persoalan kinerja pegawai.

Kemudian hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis dan wawancara dengan beberapa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, keadaan fasilitas kerja yang ada di kantor tak cukup memadai untuk menunjang kinerja pegawai dalam bekerja dan melayani masyarakat. Fasilitas kerja yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut, Saat ini Kantor Badan Kepegawaian Daerah menempati Gedung di Jl. A. Malik Pattana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sayap Kanan Gedung III Lt. I Tlp.0426-2325127 Mamuju yang berada satu kompleks dengan kantor Gubernur Sulawesi Barat/Sekretariat Daerah dengan luas kurang lebih 800 M2 dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Dearah mendapat dukungan sarana Mobilitas 6 (enam) buah kendaraan roda 4 dan 27 (dua puluh Tujuh) buah kendaraan roda 2 (dua), Laptop, printer, LCD, Camera digital, wireless, serta beberapa prasarana kantor lainnya (sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, 2018).

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 dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sarana dan prasarana kantor juga menunjang jalannya suatu kegiatan. Sehingga, apabila fasilitas dan pekerjaan yang telah direncanakan tidak berjalan dengan baik, akan dapat menghambat kemajuan dari bagian tersebut

Berdasarkan fenomena dan data lapangan yang telah dijelaskan di atas, dapat dilihat bahwa tren kinerja 3 bulan terakhir pada tahun 2018 mengalami penurunan sebagaimana telah dijelaskan pada tabel 1.1 di atas. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kompetensi, banyak pegawai yang masih rendah tingkat kecepatan kerjanya dilihat dari jumlah tunjangan kinerja yang diterima berarti dalam 3 bulan terakhir meningkat jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor sehingga realisasi tunjangan kinerja menurun. Selanjutnya karena jumlah tunjangan kinerja yang berbeda pada setiap pegawai yang kriterianya telah ditentukan berdasarkan Peraturan Gubernur menyebabkan kepuasan kerja menurun sehingga mengakibatkan kinerja juga menurun, kemudian sarana dan prasarana yang masih kurang optimal menyebabkan pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian teori dan pendapat beberapa ahli, serta fakta di lapangan terhadap fenomena yang terjadi sehingga penulis ingin mengetahui tentang pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu "Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh pada penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah referensi, bukti empiris dan informasi khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Dengan adanya tulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
4. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritis

Didalam penelitian ini, terdapat beberapa pendukung dalam melakukan penelitian yaitu teori-teori tentang pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Kinerja Pegawai

Setiap organisasi tentu mengharapkan agar bisa mencapai tujuan secara maksimal. Banyak faktor yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kelangsungan pegawai. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju ercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sandy (2015) memberikan pengertian bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Moehariono (2012) Kinerja atau Performance

merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Abdullah (2014) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja, dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebelum membahas mengenai kinerja, diperlukan pemahaman mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil. Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan perubahan total terhadap keberadaan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebelumnya hanya berperan sebagai aparat pemerintah dan aparat negara, namun melalui regulasi ini Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus sebagai aparat pemerintah dan aparat negara. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada

instansi Pemerintah. Penggunaan istilah Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sebagaimana dijelaskan pada Pasal 8, Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Dampak positif dengan diberlakukannya regulasi ini adalah pendekatan sistem manajemen kepegawaian tidak lagi secara khusus ditekankan kepada karier melainkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan, selain itu dampak positif dari regulasi ini adalah terciptanya iklim yang kompetitif diantara para Pegawai Negeri Sipil untuk memberikan kinerja yang baik dan memuaskan serta secara linier mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.
- b. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang Pejabat berwenang yang dimaksud di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri adalah orang yang benar-benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri dapat dilakukan secara obyektif.

- c. Diserahkan dalam suatu tugas negara atau jabatan negeri lainnya Pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi.
- d. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Digaji menurut peraturan perundang-undangan dirumuskan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang bermacam-macam mempunyai ukuran yang berbeda pula. Dalam rangka mengetahui motivasi tersebut maka seorang pemimpin harus dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kedua, pendidikan, pada umumnya kinerja sangat dipengaruhi oleh pendidikan dimana seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian pendidikan menjadi penting sebagai syarat dalam peningkatan kinerja. Ketiga, disiplin kerja, kedisiplinan dalam rangka peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan melatih pegawai menghargai waktu dan biaya. Keempat, keterampilan, keterampilan dalam upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Kelima, sikap dan etika, sikap dan etika dalam rangka peningkatan organisasi yaitu dengan menciptakan hubungan yang baik dan seimbang. Keenam, tingkat penghasilan, peningkatan kinerja juga dapat dilakukan

dengan memberikan penghasilan yang wajar kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja pegawai. Ketujuh, lingkungan kerja, peningkatan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah upaya memberikan rasa nyaman diantara pegawai dengan pimpinan begitu juga sebaliknya. Kedelapan, teknologi, setiap pegawai harus dipacu untuk dapat memanfaatkan perkembangan teknologi karena untuk menghasilkan kinerja yang baik pegawai dituntut agar terbiasa mengikuti perkembangan yang ada.

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui faktor-faktor sebagai berikut Sedarmayanti (2010):

1. **Kuantitas kerja**, Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan (ukuran kuantitatif), sehingga untuk mengukur prestasi kerja/kinerja karyawan dilakukan dengan cara dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.
2. **Kualitas**, Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Yaitu seberapa baik (buruk) penyelesaian dari suatu perusahaan, walaupun standar kualitas sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting karena sebagai acuan penyelesaian suatu perusahaan juga sebagai acuan untuk pencapaian tujuan perusahaan.
3. **Ketepatan Waktu**, Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasanya ditetapkan berdasarkan pengalaman ataupun berdasarkan studi gerak waktu.

Menurut Fadel dan Rayendra (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk 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**

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. **Kecepatan kerja**

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. **Keakuratan kerja**

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. **Kerjasama**

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

## 2. **Kompetensi**

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib memiliki kompetensi pemerintahan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dalam pasal 55 dijelaskan bahwa Kompetensi Jabatan

administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Dalam mengukur Kompetensi Teknis dapat dilihat dari riwayat pelatihan teknis fungsional, pengalaman bekerja secara teknis, tingkat dan spesialisasi pendidikan. Sedangkan dalam mengukur Kompetensi Manajerial dapat dilihat dari riwayat pengalaman kepemimpinan, pelatihan manajemen atau struktural dan tingkat pendidikan. Serta dalam mengukur Kompetensi Sosial Kultural dapat dilihat dari pengalaman kerja dalam birokrasi dan kepemimpinan yang terkait dengan masyarakat mejemuk dalam hal suku, budaya dan agama sehingga memiliki wawasan kebangsaan yang baik.

Menurut Sagala (2010), mengemukakan bahwa Kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2010).

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas terkait definisi kompetensi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan pada penelitian ini, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang

pegawai berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Klasifikasi kompetensi berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara:

- a. **Kompetensi teknis:** diukur dari tingkat dan diukur dari tingkat dan diukur dari tingkat dan teknis;
- b. **Kompetensi manajerial:** diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
- c. **Kompetensi sosial kultural:** diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Wibowo (2010) dalam teorinya berpendapat bahwa kompetensi adalah landasan karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung dalam periode yang cukup lama. Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu :

1. **Motif**, yaitu segala sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang sehingga mengakibatkan sebuah tindakan untuk mendorong, memilih dan mengarahkan perilaku kepada tujuan tertentu.
2. **Konsep diri**, yaitu sikap dan nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif.
3. **Keterampilan**, yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Sifat, yaitu karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.

### 3. Fasilitas Kerja

Moenir (2010) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Pada umumnya para pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada pegawai sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Organisasi mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ovidiu (2013), secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Bary (2012), Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan/instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan/instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan/instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas kerja, dapat dirumuskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan/instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan/instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Sedangkan pada penelitian ini, fasilitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan pekerjaan.

Untuk mencapai suatu tujuan tentu diperlukan pendukung atau fasilitas yang akan digunakan sebagai penunjang dalam proses aktivitas tersebut baik dalam perusahaan maupun birokrasi. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi/perusahaan/birokrasi tentu sangat bervariasi pula jenis dan bentuknya berdasarkan tingkat kemajemukan aktivitasnya, semakin tinggi aktivitas instant atau birokrasi tersebut maka semakin lengkap pula fasilitas yang digunakan.

Fasilitas kerja merupakan sebuah alat yang digunakan dalam mendukung aktivitas dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Fasilitas kerja dapat berbeda bentuk, jenis dan umur manfaatnya bergantung pada tingkat aktivitas yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Moenir (2010) mengelompokkan fasilitas menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

a. Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja,

### c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

### 4. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan terpenuhi bila setiap orang mampu menghasilkan pekerjaan yang menarik, puas atas tantangan kerja yang dihadapi, memberikan apresiasi atas prestasi yang dihasilkan, puas mendapatkan penghargaan dan puas menjalankan tanggungjawab kerja.

Menurut Rivai (2011), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Faktor intrinsik, adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

2. **Faktor ekstrinsik**, adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, fasilitas kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Teori terkait kepuasan kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan pada penelitian ini, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Rivai (2011), ada lima karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. **Pekerjaan**

Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

- b. **Upah atau Gaji**

Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif.

- c. **Supervisi**

Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

- d. **Kesempatan Untuk Maju**

Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Rekan Kerja.

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja wibowo (2010) adalah sebagai berikut:

a. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

c. Value attainment (pencapaian nilai)

Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

d. Equity (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

e. Dispositional/ genetic components (komponen genetik)

Kepuasan kerja sebagai sebagian fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut *Job Discriptive Indexs* (JDI) terdapat lima faktor kepuasan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, diantaranya adalah:

- a. bekerja pada tempat yang tepat
- b. pembayaran yang sesuai
- c. organisasi dan manajemen
- d. supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. orang yang ada dalam pekerjaan yang tepat.

Riset menunjukkan bahwa *Job Description Index* dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Nita Indrawati (2017), dengan judul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Kendari sebanyak 49 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden dengan metode sensus.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, interview dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang meliputi; pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari.

2. Muhammad Riyanda (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta; dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

3. Eka Desy Wulandari (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain ex post facto dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 51 orang (100% dari jumlah populasi) dengan tehnik insendential sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (2) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. (3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.
4. Isnan Munawirsyah (2016), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, pengaruh tidak langsung antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana

pengaruh langsung antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, dengan populasi dan sampel sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan Kuesioner dengan menggunakan skala likert dan diolah dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja, fasilitas kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan ada pengaruh antara kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

5. Febri Furqon Artadi (2015), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebanyak 121 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

6. Hapzi Ali dan Setyo Riyanto (2017), dengan judul *Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sebanyak 88 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, namun kepuasan kerja yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan daripada gaya kepemimpinan.
7. Akbar Dwi Permana Putra (2019), dengan judul *The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance PT. Ice Cream Campina Surabaya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Ice Cream Campina Surabaya. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan PT. Ice Cream Campina Surabaya sebanyak 55 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Ice Cream Campina Surabaya, namun variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah kompetensi.

8. Juanda Usman, Dede Nuary Sukmayuda, Sri Kurniawati (2019), dengan judul *Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja di Pabrik Sepatu Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Sepatu Tangerang sebanyak 413 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden untuk uji awal dan 200 responden untuk penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai.
9. Samuel (2019), dengan judul *Effect Of Laboratory Facilities On Student's Performance In Practical Chemistry In Anambra State, Nigeria*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas laboratorium terhadap kinerja

siswa dalam praktik kimia di Negara Bagian Anambra, Nigeria. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa dalam praktik kimia di Negara Bagian Anambra, Nigeria. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 6121 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling, sehingga menghasilkan total 600 siswa menjadi sampel. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Fasilitas laboratorium yang disediakan telah memadai, namun fasilitas tersebut tidak dipergunakan secara tepat sehingga menyebabkan kinerja siswa juga buruk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja.

10. Babatope Kolade Oyewole (2019), dengan judul *Work Environment and Provision of Instructional Facilities as Correlates of Academic Staff Job Performance in Nigerian Universities*, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas pengajaran sebagai korelasi terhadap prestasi kerja staf akademik di Universitas Nigeria. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 540 dari staf akademik dan 1.350 mahasiswa, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat 2 (dua) Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa penyediaan fasilitas pengajaran terhadap prestasi kerja staf akademik berpengaruh secara positif dan signifikan.

11. Dadang Nugroho Darmawanto dan Budhi Haryanto (2019), dengan judul *How Does The Attitude Moderate The Effect of Education, Campus Reputation and*

Education Facilities on The Intention of Choosing The University. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara fasilitas pendidikan, reputasi dan biaya kampus terhadap sikap dan niat siswa untuk belajar di Universitas AMIKOM Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah Siswa (i) SMA/Kejuruan yang berniat ingin memilih universitas AMIKOM Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode convenience sampling dengan kriteria Siswa (i) SMA/SMK yang mengikuti bimbingan belajar di Primagama, Neutron dan Ganesha Operation, beberapa tempat olahraga, dan area publik lainnya. Teknik pengujian hipotesis menggunakan metode uji kelayakan model atau Goodness of Fit (GOF). Hasil dalam penelitian ini adalah fasilitas pendidikan, reputasi dan biaya kampus secara signifikan dan positif mempengaruhi sikap dan niat siswa untuk belajar di Universitas AMIKOM Yogyakarta.

12. Kadek Dwiyani Ciptana Putri (2019), dengan judul *Effect of Self-efficacy, Competence and Compensation in Performance of Financial Manager on Motivation as Moderation*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self-efficacy, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja manajer keuangan Universitas Udayana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegawai Negeri Sipil Universitas Udayana sebanyak 92 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi yang dimoderasi digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa

kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Udayana.

13. Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung dan Nengah Landra (2018), dengan judul *The Effect Of Competence On Employees Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On CV. Bali Bhuana Garment Denpasar*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai CV. Bali Bhuana Garment Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap CV. Bali Bhuana Garment. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi yang dimoderasi digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di CV. Bali Bhuana Garment Denpasar.
14. April Gunawan Malau, April Gunawan Malau dan Bambang Sumali (2019), dengan judul *Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance PT. Myclin Express Offshore*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kru kapal terhadap kinerja pegawai PT. Myclin Express Offshore. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Myclin Express Offshore. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang

berkaitan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Myclin Express Offshore.

15. Mohamad Afan Suyanto, Mohamad Rolli Paramata dan Elfis Mus Abdul (2019), dengan judul *Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 150 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.
16. Rahmat, Mansyur Ramly, Syahril Mallongi, dan Syahril Mallongi (2019), dengan judul *The Leadership Style Effect on The Job Satisfaction and The Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Kantor Regional Pemetintah Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 386 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis regresi berganda dan Analisi Jalur digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Terdapat beberapa Hasil penelitian yang diungkapkan namun hasil

yang berkaitan dengan penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional Pemerintah Kabupaten Maros.

17. Mi-Jeong Kim dan Ji-Young Han (2019), dengan judul *The Leadership Style Effect on The Job Satisfaction and The Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan otentik dan pemberdayaan kepala perawat pada kepuasan kerja, dan kinerja perawat perawat dan untuk mengidentifikasi efek mediasi dari pemberdayaan dalam hubungan kepemimpinan otentik perawat kepala, dengan kepuasan kerja perawat, dan kinerja keperawatan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dari 2 Rumah Sakit Umum berlokasi di Busan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 149 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang dikelola sendiri. Analisis mediasi dilakukan sesuai dengan metode Baron dan Kenny dan tes Sobel. Hasil menunjukkan bahwa perlu untuk mengembangkan strategi dan aplikasi untuk meningkatkan pemberdayaan perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keperawatan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan.

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam mapping tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota	Nita Indrawati (2017)	Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap	Menggunakan variabel independen kompetensi dan variabel dependen kinerja pegawai; dan	Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Kendari		kinerja pegawai	lokasi penelitian pada kantor pemerintahan daerah.	dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan dengan tiga variabel independen, dengan demikian analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan analisis linier sederhana dibanding dengan penelitian yang dilakukan dengan analisis linier berganda.
2	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Muhamad Riyanda (2017)	Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel independen kompetensi dan variabel dependen kinerja pegawai dan lokasi penelitian pada kantor pemerintahan daerah	Pada penelitian terdahulu, jenis penelitiannya adalah asosiatif kausal dibanding dengan penelitian yang dilakukan jenis penelitin bersifat survey
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta	Eka Desy Wulandari (2015)	Lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel independen kompetensi dan variabel dependen kinerja pegawai; dan variabel independen lebih dari satu sehingga menggunakan analisis linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah swasta dibanding dengan penelitian yang dilakukan adalah kantor pemerintahan daerah.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja	Isnan Munawirsyah (2016)	Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan dampaknya	Menggunakan variabel independen fasilitas kerja serta kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja pegawai	Lokasi penelitian terdahulu adalah rumah sakit dibanding dengan penelitian yang dilakukan adalah kantor

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam		terhadap kinerja pegawai		pemerintahan daerah dan analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur dibanding dengan penelitian yang dilakukan menggunakan analisis linier berganda
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari	Febri Furqon Artadi (2015)	Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel independen kompetensi dan variabel dependen kinerja pegawai; dan variabel independen lebih dari satu sehingga menggunakan analisis linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah swasta dibanding dengan penelitian yang dilakukan adalah kantor pemerintahan daerah
6	Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967	Hapzi Ali dan Setyo Riyanto (2017)	Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, namun kepuasan kerja yang lebih dominan terhadap produktivitas karyawan daripada gaya kepemimpinan.	Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai Variabel independen satu diantaranya adalah kepuasan kerja dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah kantor swasta yang bergerak di bidang asuransi dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
7	The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance PT. Ice Cream Campina Surabaya	Akbar Dwi Permana Putra (2019)	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Ice Cream Campina Surabaya, namun variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah kompetensi.	Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai dan Variabel independen satu diantaranya adalah kompetensi dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah kantor swasta yang bergerak di bidang makanan dan minuman dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula Jumlah responden sebanyak 55 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.
8	Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province	Juanda Usman, Dede Nuary Sukmayuda, Sri Kurniawati (2019)	kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.	Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai dan Variabel independen satu diantaranya adalah kompetensi dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah kantor swasta yang bergerak di bidang industri sepatu dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula Jumlah responden sebanyak 230 orang, 30 orang untuk uji awal dan 200 orang untuk uji penelitian.
9	Effect Of Laboratory Facilities On Student's Performance In Practical Chemistry In Anambra State, Nigeria	Samuel (2019)	Fasilitas laboratorium yang disediakan telah memadai, namun fasilitas tersebut tidak dipergunakan secara tepat sehingga menyebabkan kinerja siswa juga buruk. Dengan	Variabel independen yang digunakan adalah fasilitas kerja	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah fasilitas laboratorium kimia di Negara Bagian Anambra Nigeira dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula Jumlah responden sebanyak 600 orang, teknik

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja.		pengambilan sampel dengan menggunakan metode random sampling.
10	Work Environment and Provision of Instructional Facilities as Correlates of Academic Staff Job Performance in Nigerian Universities	Babatope Kolade Oyewole (2019)	Penyediaan fasilitas pengajaran terhadap prestasi kerja staf akademik berpengaruh secara positif dan signifikan.	Variabel independen yang digunakan satu diantaranya adalah fasilitas, dan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Data dianalisa dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah Universitas di Nigeira dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula Jumlah responden sebanyak 540 orang staf akademik dan 1.350 mahasiswa, teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling.
11	How Does The Attitude Moderate The Effect of Education, Campus Reputation and Education Facilities on The Intention of Choosing The University	Dadang Nugroho Darmawanto dan Budhi Haryanto (2019)	Hasil dalam penelitian ini adalah fasilitas pendidikan, reputasi dan biaya kampus secara signifikan dan positif mempengaruhi sikap dan niat siswa untuk belajar di Universitas AMIKOM Yogyakarta	Variabel independen yang digunakan adalah fasilitas.	Lokasi penelitian terdahulu adalah Universitas di Yogyakarta dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula Jumlah responden sebanyak 100 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan metode convenience sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan metode uji kelayakan model atau Goodness of Fit (GOF).

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
12	Effect of Self-efficacy, Competence and Compensation in Performance of Financial Manager on Motivation as Moderation	Kadek Dwiyani Ciptana Putri (2019)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Udayana.	Variabel independen yang digunakan adalah kompetensi, dan variabel dependen adalah kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah Universitas di Bali dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula. Jumlah responden sebanyak 92 orang, dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi yang dimoderasi.
13	The Effect Of Competence On Employees' Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On CV. Bali Bhuana Garment Denpasar	Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung dan Nengah Landra (2018)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di CV. Bali Bhuana Garment Denpasar.	Variabel independen yang digunakan adalah kompetensi, dan variabel dependen adalah kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, jumlah sampel sebanyak 52 orang.	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah Universitas di Bali dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula, dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi yang dimoderasi.
14	Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance PT. Myclin Express Offshore	April Gunawan Malau, April Gunawan Malau dan Bambang Sumali (2019)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Myclin Express Offshore.	Variabel independen yang digunakan adalah kompetensi, dan variabel dependen adalah kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, jumlah sampel sebanyak 52 orang dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.	Lokasi penelitian terdahulu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan dengan karakteristik dan budaya responden yang berbeda pula.

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
15	Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance	Mohamad Afan Suyanto, Mohamad Rolli Paramata dan Elfis Mus Abdul (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo	Variabel independen yang digunakan adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja. Lokasi penelitian adalah kantor Pemerintah Daerah, teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.	Lokasi penelitian terdahulu berbeda provinsi, karakteristik dan budaya responden. Jumlah responden sebanyak 150 orang.
16	The Leadership Style Effect on The Job Satisfaction and The Performance	Rahmat, Mansyur Ramly, Syahril Mallongi, dan Syahril Mallongi (2019)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional Pemetintah Kabupaten Maros.	Variabel independen yang digunakan adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja. Lokasi penelitian adalah kantor Pemerintah Daerah, teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.	Lokasi penelitian terdahulu berbeda provinsi, karakteristik dan budaya responden. Jumlah responden sebanyak 386 orang data analisis juga menggunakan analisis jalur.
17	The Leadership Style Effect on The Job Satisfaction and The Performance	Mi-Jeong Kim dan Ji-Young Han (2019)	Hasil menunjukkan bahwa perlu untuk mengembangkan strategi dan aplikasi untuk meningkatkan pemberdayaan perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keperawatan.	Variabel independen yang digunakan adalah kepuasan kerja, dan variabel dependen adalah kinerja.	Lokasi penelitian terdahulu berada di Rumah Sakit Umum Busan, Korea. Jumlah responden sebanyak 149, teknik pengambilan sampel dengan metode Baron dan Kenny dan tes Sobel.

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan.		

Sumber: Dari berbagai jurnal

### C. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka apabila kinerja pegawai dihubungkan dengan kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka akan memberikan pengaruh yang sangat kuat. Dimana jika kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pengaruh antara kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2010). Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Moenir (2010) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penilaian Kinerja adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja pegawai akan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Penilaian kepuasan kerja pegawai akan dapat dipahami melalui sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

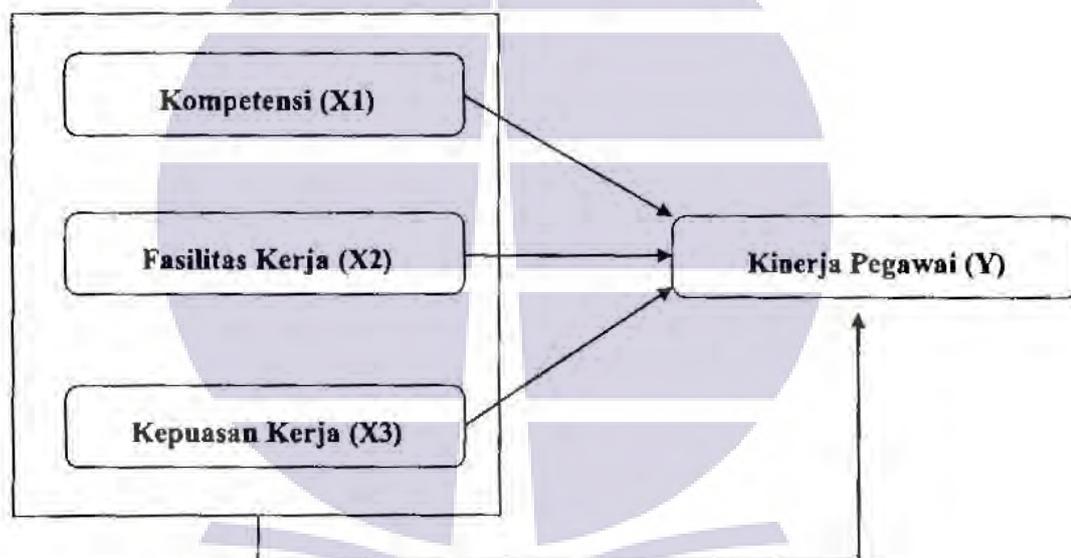
Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Colquitt, LePine, Wesson (2011) mengatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah (2016) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara yang dirumuskan untuk menyelesaikan suatu permasalahan serta untuk melakukan analisa terhadap jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui teori-teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

#### **E. Operasional Variabel**

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Definisi Konsep**

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

##### **a. Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

##### **b. Fasilitas kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

c. **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

d. **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis.

**2. Definisi Operasional**

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. **Kompetensi (X1)**

Kompetensi didefinisikan sebagai landasan dasar karakteristik landasan dasar karakteristik untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2010), kompetensi dapat diukur oleh:

- 1) **Motif**, yaitu segala sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang sehingga mengakibatkan sebuah tindakan untuk mendorong, memilih dan mengarahkan perilaku kepada tujuan tertentu.
- 2) **Konsep diri**, yaitu sikap dan nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif.
- 3) **Keterampilan**, yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir

analitis dan konseptual.

- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Sifat, yaitu karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.

b. Fasilitas kerja (X2)

Fasilitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan pekerjaan. Menurut Moenir (2010), fasilitas kerja dapat diukur oleh:

1) Fasilitas alat kerja

Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja,

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

### c. Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Rivai (2011), kepuasan kerja dapat diukur oleh:

#### 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

#### 2) Upah atau Gaji

Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif.

#### 3) Supervisi

Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

#### 4) Kesempatan Untuk Maju

Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Rekan Kerja.

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi
- 2) Inovasi, pegawai memiliki inovasi dan mampu memberikan masukan yang membangun kepada pimpinan serta mampu melakukan diskusi dengan rekan kerja
- 3) Kecepatan kerja, pegawai dapat melaksanakan segala tugas dan tanggungjawab berdasarkan dengan waktu yang telah ditetapkan
- 4) Keakuratan kerja, penyelesaian tugas dan tanggungjawab secara tepat
- 5) Kerjasama, pegawai mampu bekerja secara kelompok dengan rekan kerjanya

Pada tabel di bawah ini dijelaskan definisi operasional dari setiap variabel:

Definisi Operasional (Tabel 2.2)

Nomor	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja pegawai (Y) Fadel & Rayendra (2009)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Pemahaman atas tugas dan fungsi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 5,4,3,2,1
2	Kompetensi (X1) Wibowo (2010)	landasan dasar karakteristik landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.	1. Pengetahuan 2. Peterampilan 3. Konsep diri dan nilai-nilai 4. Karakteristik pribadi 5. Motif	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Fasilitas kerja (X2) Moenir (2010)	Segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kepuasan kerja (X3) Rivai (2011)	Sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui	1. Pekerjaan 2. Upah atau gaji 3. Pengawasan kerja 4. Kesempatan promosi 5. Rekan kerja	Skala Likert 5,4,3,2,1

Nomor	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan		



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menguji teori tertentu dengan melakukan analisa hubungan antara variabel. Penelitian ini akan menganalisis, menguji dan menjelaskan hipotesis atau anggapan sementara adanya pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berjenis survey yaitu melakukan analisis terhadap fakta di lapangan dan data-data yang diperoleh baik itu secara langsung maupun berdasarkan keterangan dari responden dalam menguji dan membuktikan hipotesis kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan dalam kurun waktu dua bulan, yaitu pada mulai dari Desember 2018 sampai dengan Januari 2019 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

### C. Jenis Dan Sumber Data

Berikut adalah jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti:

#### 1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, adalah data yang berupa gambaran atau keterangan dan atau penjelasan secara verbal dan tidak dapat dianalisis dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dapat diuji secara langsung, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan atau diberikan skor berdasarkan skala likert dari hasil kuisisioner

#### 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) sumber data, yaitu:

##### a. Data primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa

opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

b. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Populasi Dan Sampel**

Dalam suatu penelitian, populasi dan sampel adalah merupakan hal yang sangat penting. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2009) mendefinisikan populasi sebagai wilayah penyangkapan yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk mewakili sumber data untuk dianalisa dan kemudian disimpulkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu berjumlah 51 pegawai, yang memberikan kontribusi baik dalam bentuk data maupun keterangan terkait kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik penarikan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel non probabilita karena seluruh populasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mempunyai peluang untuk menjadi subjek dalam sampel. Dengan melakukan analisa terhadap sampel, peneliti dapat menarik kesimpulan terhadap objek yang diteliti dan dapat di-sama rata kan terhadap populasi penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan oleh peneliti adalah total sampling yaitu mengambil seluruh populasi sehingga total sampel berjumlah 51 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

$$\Sigma \text{Populasi} = \Sigma \text{Sampel}$$

## E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam mencapai tujuan penelitian tentu sangat dibutuhkan pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa judul dari penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka data yang diperlukan adalah

data pendukung terkait seluruh variabel dimaksud. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Observasi, dapat didefinisikan sebagai suatu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti berinteraksi langsung dengan objek yang diteliti. 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### **2. Wawancara**

Wawancara dapat didefinisikan sebagai metode atau teknik pengumpulan data dimana melalui pertemuan atau tatap muka dengan responden atau subjek yang diteliti, pertanyaan diajukan secara sistematis guna memperoleh keterangan dari subjek dimaksud.

### **3. Kuesioner**

Kuesioner atau dapat juga disebut sebagai daftar pertanyaan dapat didefinisikan sebagai suatu teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian dimana peneliti membuat suatu daftar pertanyaan yang kemudian akan dibagikan kepada responden atau subjek yang dimaksud. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini bersifat langsung dan tertutup, artinya bahwa kuesioner tersebut dibagikan secara langsung kepada responden dan data pribadi seperti nama responden tidak termuat dalam kuesioner tersebut sehingga kerahasiaan jawaban responden sangat terjaga. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kuesioner

atau daftar pertanyaan yang didalamnya memuat pertanyaan yang diperlukan terkait variabel yang diteliti. Daftar pertanyaan tersebut dibuat dengan berdasarkan skala likert, dimana dalam setiap pertanyaan terdapat 5 variabel pilihan dengan tingkatan skor paling rendah 1 dan tingkatan skor paling tinggi 5. Tingkatan skor sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- a. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

#### **4. Dokumentasi**

Metode pengumpulan data dengan melihat langsung dokumen-dokumen terkait atau dengan melakukan pendokumentasian dokumen disebut sebagai dokumentasi. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Peneliti melakukan pendokumentasian terhadap dokumen-dokumen yang diperlukan dengan cara meminta langsung kepada Pejabat yang Berwenang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Mas'ud (2011) dalam teorinya menjelaskan bahwa analisis data dapat dilakukan setelah data dikumpulkan. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan setelah data berhasil terkumpul kemudian melalui

hasil olah data tersebut dapat ditarik kesimpulan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data merupakan hal yang tidak dapat dipesahkan dalam suatu penelitian, hal ini bertujuan agar peneliti dapat menjelaskan dan menarik kesimpulan terhadap objek yang diteliti berdasarkan hasil olah data yang dikumpulkan.

Peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data, sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan hal yang penting agar peneliti dapat mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Ghozali (2011) berpendapat bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) mengemukakan Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 Ghozali (2011).

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisa statistic deskriptif digunakan untuk melakukan klasifikasi terhadap umur, penjelasan, tingkat pendidikan, lama kerja, selain itu metode ini juga digunakan untuk menginterpretasikan tanggapan responden kepada variabel yang diteliti.

Metode ini merupakan suatu metode dimana setelah peneliti mengumpulkan atau memperoleh data pendukung maka peneliti menyusun, mengelompokkan, melakukan analisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas terhadap masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Menurut Sugiyono (2009), dalam teorinya menjelaskan bahwa untuk memperoleh gambaran terhadap hasil jawaban responden terhadap masing-masing variabel maka dilakukan analisa skor seperti di bawah ini:

- a. Nilai mean diperoleh dengan rumus: Total seluruh tanggapan reponden dikalikan dengan skor atau nilai dari seluruh jawaban responden lalu dibagi total responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Sampel Total}}$$

- b. Rincian katogeri perhitungan, sebagai berikut:

$$\text{Kategori/Skor Tertinggi} = \text{Panjang Klas} = 5/5 = 1.00$$

Jadi, interval keputusan adalah:

$$4.01 - 5.00 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$3.01 - 4.00 = \text{Tinggi}$$

$$2.01 - 3.00 = \text{Sedang}$$

$$1.01 - 2.00 = \text{Rendah}$$

$$0.00 - 1.00 = \text{Sangat Rendah}$$

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam rangka menentukan hubungan antara setiap variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas maka analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, Variabel terikat biasa juga disebut sebagai Y dan Variabel bebas disebut juga sebagai X.

Untuk mengetahui apakah variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa variabel terikat atau biasa juga disebut Y, dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kemudian, variabel bebas atau biasa juga disebut dengan X, dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Sehingga dapat dirumuskan persamaannya adalah seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

#### Keterangan:

Y = kinerja pegawai

$X_1$  = kompetensi

$X_2$  = fasilitas kerja

$X_3$  = kepuasan kerja

$\beta$  = koefisien regresi

$\alpha$  = Konstanta

e = eror term

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian t dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y Ghozali (2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel indenpenden secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen Ghozali (2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

#### 1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$ , berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2) *Level of significant* ( $\alpha = 0.05$ )

Sampel n = jumlah sampel

#### 3) Menentukan kriteria pengujian

$H_1$  ditolak apabila t hitung < t tabel

$H_0$  ditolak apabila t hitung > t tabel

#### 4) Mencari t hitung

Menurut Ridwan (2009), menjelaskan bahwa pengujian selanjutnya yaitu melakukan uji signifikansi secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara setiap variabel maka hasil korelasi tersebut diuji dengan menggunakan pengujian signifikann parsial seperti rumus di bawah ini:

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

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Kunccoro (2009), Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Ghozali (2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).

2) Menentukan derajat kebebasan (df)  $F$  tabel = 2 ;  $n-k-1$ .

3) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$ , artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

4) Mencari  $F$  hitung

Menurut Ridwan (2009), menjelaskan bahwa untuk mengetahui hubungan antar variabel secara bersama-sama maka terlebih dahulu dicari  $F$  hitung lalu kemudian disandingkan dengan  $F$  tabel. Rumus  $F$  hitung adalah sebagai berikut:

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

$f$  hitung = nilai  $f$  yang dihitung

$R$  = nilai koefisien regresi berganda

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

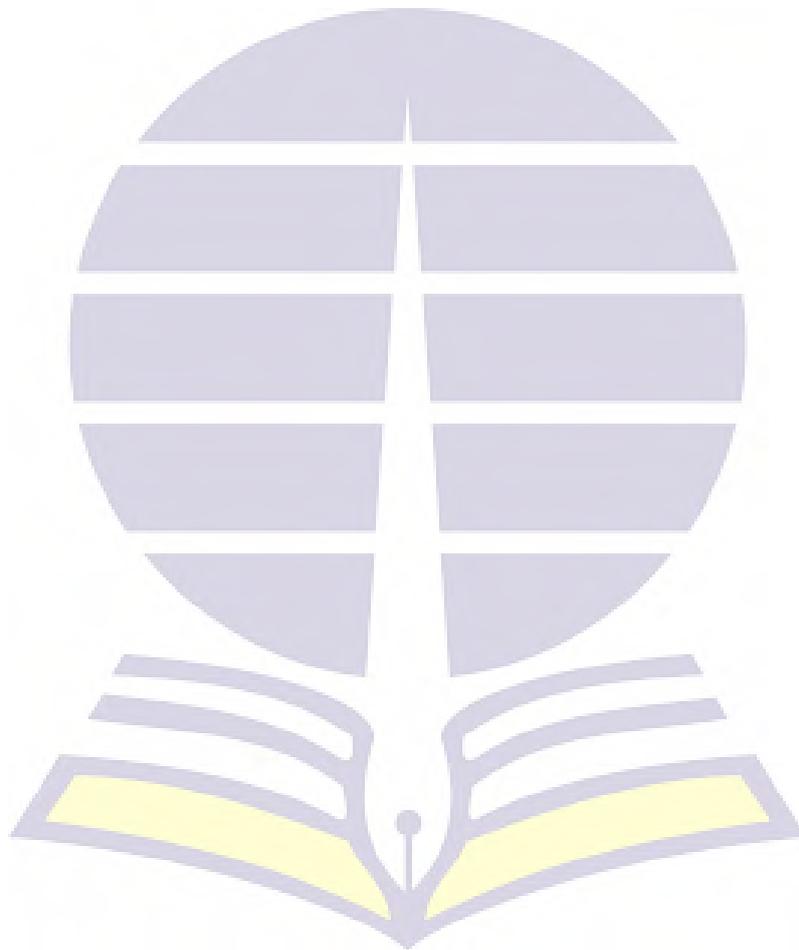
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai ( $R^2$ ) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen). Ghazali (2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat berkedudukan sebagai organisasi pendukung Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, lalu kemudian diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 79).

Regulasi terkait Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah berbentuk Badan, merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
2. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;
3. Perumusan dan penyiapan kebijakan teknis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur;
4. Perumusan dan penyiapan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
5. Tugas lain sesuai arahan Pimpinan;
6. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
7. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;
8. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur;
9. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait;
10. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur.

Dalam Peraturan Gubernur ini juga memuat rincian tugas kepala Badan Kepegawaian Daerah, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Sub Bidang dengan rincian sebagai berikut:

1. Kepala Badan

Kepala Badan membantu Gubernur di bidang Kepegawaian, pengembangan Sumberdaya Aparatur menyusun rumusan kebijakan, mengkoordinasikan dan membina Kepegawaian Daerah serta menyusun Rencana Pengembangan Sumberdaya Aparatur tingkat Provinsi yang menjadi tanggung jawabnya

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Badan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian;
- b. Pengendalian dalam pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian;

- c. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur, penyiapan kebijakan teknis dan perumusan;
- d. Penyiapan dan perumusan kebijakan pelaksanaan pengembangan karier PNS;
- e. Pembinaan dan pemantauan sumber daya aparatur;
- f. Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi dengan instansi terkait;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan bidang;
- h. Penyampaian konsep rencana kepegawaian daerah kepada gubernur;
- i. Penyampaian laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas kepada gubernur;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

## 2. Sekretariat

Sekretaris adalah pemimpin Sekretariat yang mempunyai tugas pokok mengakomodir segala kepentingan organisasi lingkup BKD terkait dengan pelayanan yang sifatnya administratif, Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. Pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
- c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;

- d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang membawahi tiga Sub bagian, yaitu :

- a. Sub bagian Program dan Pelaporan;
- b. Sub bagian Keuangan dan Aset;
- c. Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

### 3. Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai

Kepala Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai memimpin Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai, yang mempunyai tugas pokok merencanakan, mengoordinasikan, pembinaan dan pelaksanaan dibidang penyusunan formasi, pengadaan, kinerja serta pengembangan karier dan kompetensi pegawai.

Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan Program Kegiatan, Penyusunan Petunjuk Teknis dan Naskah Dinas dibidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- b. Pengekoordinasian, pengembangan dan fasilitasi Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan Kegiatan Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai;

- e. Penyusunan rencana kegiatan administrasi penyusunan formasi, pengadaan dan pengembangan kompetensi pegawai sesuai program yang ditetapkan;
- f. Penyusunan pemetaan potensi pegawai;
- g. Penyusunan formasi, pengadaan, pengembangan kompetensi pegawai;
- h. Perumusan kebijakan pengisian formasi dan pengadaan serta pengembangan karier pegawai.
- i. Koordinasi penyusunan analisa kebutuhan bimbingan teknis kepegawaian, peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai dengan instansi terkait;
- j. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai;
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;

Kepala Bidang Formasi dan Pengembangan Pegawai membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
  - b. Sub bidang Pengembangan Karir;
  - c. Sub bidang Kinerja dan Kompetensi Pegawai.
4. **Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai**  
**Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai** dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan pembinaan disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, termasuk sub Bidang, Sub Bidang Pengawasan dan Disiplin Pegawai, Sub Bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS serta Sub Bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS;

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- e. Penyusunan program kegiatan pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- f. Penyiapan bahan analisis pengusulan dan penyelesaian naskah kenaikan gaji berkala pegawai;
- g. Pelaksanaan proses penerbitan kartu pegawai (karpeg), kartu suami (karsu) dan kartu istri (karis);
- h. Pengelolaan administrasi cuti dan izin pegawai dan fasilitasi tunjangan kesehatan pegawai;
- i. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penyelenggaraan kesejahteraan pegawai dan keluarganya;
- j. Penyusunan petunjuk teknis pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- k. Penyiapan bahan dan petunjuk teknis pensiun BUP pensiun dini, pensiun janda/duda kepada PNS;

- l. Pembinaan dan evaluasi disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- m. Pengelolaan kasus pelanggaran disiplin pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- n. Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait;
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi dua Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Pengawasan dan Disiplin Pegawai;
- b. Sub bidang Pengelolaan Kesejahteraan dan Penghargaan PNS;
- c. Sub bidang Pensiun, Pembinaan Mental dan Jasmani PNS.

5. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan Memimpin Bidang Mutasi dan Kepangkatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan menyiapkan bahan pengelolaan Mutasi dan Kepangkatan;

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis, dan naskah dinas dibidang mutasi dan kepangkatan;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan dibidang mutasi dan kepangkatan;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang mutasi dan kepangkatan;

- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang mutasi dan kepangkatan;
- e. Penyusunan rencana kerja bidang mutasi dan kepangkatan;
- f. Penyiapan bahan analisis dan pengelolaan usulan, penyelesaian naskah keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pns dari dan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- g. Penyiapan bahan analisis data jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- h. Penyiapan bahan analisis pelaksanaan mutasi jabatan lingkup provinsi;
- i. Penyiapan bahan analisis, pengusulan, pelaporan serta penyelesaian naskah keputusan kenaikan pangkat dan peninjauan masa kerja PNS;
- j. Penyiapan bahan dan pengelolaan kenaikan pangkat PNS;
- k. Pelaksanaan koordinasi terhadap instansi terkait;
- l. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Mutasi;
- b. Sub bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional;
- c. Sub bidang Kenaikan Pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan administrasi.

## 6. Bidang Informasi dan Pengolahan Data

Bidang Informasi dan Pengolahan Data dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan, penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian, pengolahan data kepegawaian serta menyajikan data dan informasi kepegawaian;

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas dibidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- b. Pengoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- c. Pembinaan dan pengendalian kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang informasi dan pengolahan data pegawai;
- e. Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat;
- f. Pengoordinasian pengolahan data dan pelayanan informasi penyelenggaraan penyiapan daftar urutan kepangkatan pegawai negeri sipil;
- g. Penyiapan laporan tentang keadaan pegawai negeri sipil dan biodata setiap pegawai negeri sipil;
- h. Pelayanan informasi kepegawaian dengan sistem komputerisasi keperluan internal maupun eksternal;

- i. Pelaksanaan analisis dan pengujian serta melakukan penilaian terhadap data dan informasi kepegawaian;
- j. Pelaksanaan seleksi dan uji mutu standar data dan informasi kepegawaian;
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Mutasi dan Kepangkatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi tiga Sub Bidang, yaitu :

- a. Sub bidang Pengolahan Data Pegawai;
- b. Sub bidang Dokumentasi;
- c. Sub bidang Informasi dan Pelaporan.

## **B. Klasifikasi Responden**

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh responden yaitu berjumlah 51 orang pegawai yang didalamnya memuat data diri responden berupa jenis kelamin, tingkat pendidikan dan golongan/ruang. Untuk menjamin kerahasiaan identitas dan informasi yang diberikan dari responden, maka dalam kuesioner yang dibagikan tidak memuat nama responden.

### **1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang**

Pengelompokan responden berdasarkan golongan/ruang memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang bergolongan/ruang IIIc yaitu sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 25.5%, diikuti yang bergolongan/ruang IIb yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 19.6%, kemudian yang bergolongan/ruang IId yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 11.8%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIb dan IIIa

yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 9.8%, kemudian yang bergolongan/ruang IVb yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 7.8%, kemudian yang bergolongan/ruang IIIc yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5.9%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIa dan IVa yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3.9%, kemudian yang bergolongan/ruang IIc yaitu berjumlah 1 orang atau 2.0%, dan terakhir adalah responden berpangkat dan golongan Ia, Ib, Ic, Id, IVc, IVd dan IVe yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0.0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan Ia	0	0,0
Golongan Ib	0	0,0
Golongan Ic	0	0,0
Golongan Id	0	0,0
Golongan IIa	2	3,9
Golongan IIb	5	9,8
Golongan IIc	1	2,0
Golongan IId	6	11,8
Golongan IIIa	5	9,8
Golongan IIIb	10	19,6
Golongan IIIc	13	25,5
Golongan IIId	3	5,9
Golongan IVa	2	3,9
Golongan IVb	3	7,8
Golongan IVc	1	0,0
Golongan IVd	0	0,0
Golongan IVe	0	0,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Olah data kuesioner, 2019

## 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.2 di bawah ini dijelaskan data jenis kelamin responden:

**Tabel 4.2**  
**Pengelompokan Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	31	60,8
Perempuan	20	39,2
Total	51	100,0

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa total responden adalah sebanyak 51 orang yang terbagi atas responden laki-laki berjumlah 31 orang atau dengan jumlah persentase sebanyak 60,8% dan responden perempuan berjumlah 20 orang atau dengan jumlah persentase sebanyak 39,2%, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan.

## 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan tingkat pendidikan menjadi 10 kategori yang terdiri dari Doktor (S3), Magister (S2), Sarjana (S1), Diploma IV, Diploma III, Diploma II, Diploma I, SLTA/Sederajat, SLTP, dan SD. Jumlah terbanyak pegawai dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 21 orang atau dengan persentase sebesar 41,2%, kemudian selanjutnya pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) berjumlah 17 orang atau dengan persentase 33,3%, kemudian pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat berjumlah 7 orang atau dengan persentase 13,7%, selanjutnya pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma III berjumlah 6 orang atau dengan persentase 11,8%. Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan Doktor (S3), Diploma IV, Diploma II, Diploma I, SLTP dan SD berjumlah 0 orang atau dengan persentase sebanyak 0%,

rincian klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Doktor (S3)	0	0,0
Magister (S2)	17	33,3
Sarjana (S1)	21	41,2
Diploma IV	0	0,0
Diploma III	6	11,8
Diploma II	0	0,0
Diploma I	0	0,0
SLTA/Sederajat	7	13,7
SLTP	0	0,0
SD	0	0,0
Total	51	100,0

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

### C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisa statistic deskriptif digunakan untuk melakukan klasifikasi terhadap umur, penjelasan, tingkat pendidikan, lama kerja, selain itu metode ini juga digunakan untuk menginterpretasikan tanggapan responden kepada variabel yang diteliti.

Metode ini merupakan suatu metode dimana setelah peneliti mengumpulkan atau memperoleh data pendukung maka peneliti menyusun, mengelompokkan, melakukan analisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas terhadap masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan, dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang pertama adalah variabel kompetensi atau ( $X_1$ ) yang diukur melalui 5 indikator yang terdapat dalam 5 butir pertanyaan kuesioner yang hasilnya sebagaimana dijelaskan Tabel 4.4 di bawah:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X11	0	0,0	0	0,0	30	58,8	15	29,4	6	11,8	3,53	Tinggi
X12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	68,6	16	31,4	4,31	Sangat Tinggi
X13	0	0,0	0	0,0	23	45,1	28	54,9	0	0,0	3,55	Tinggi
X14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	64,7	18	35,3	4,35	Sangat Tinggi
X15	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	56,9	22	43,1	4,43	Sangat Tinggi
Total Mean Variabel Kompetensi											4,04	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi atau ( $X_1$ ) sebagaimana digambarkan pada tabel di atas sangat bagus dan positif, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner dengan total mean sejumlah 4,04 dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas diketahui bahwa jawaban responden pada indikator pertama yaitu pengetahuan atau ( $X_{1.1}$ ) dengan total mean sebesar 3,53 dan dikategorikan tinggi. Jawaban responden pada indikator kedua yaitu keterampilan atau ( $X_{1.2}$ ) dengan total mean sebesar 4,31 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden pada indikator ketiga yaitu konsep diri dan nilai-nilai atau ( $X_{1.3}$ ) dengan total mean sebesar 3,55 dan dikategorikan tinggi. Jawaban responden pada indikator keempat yaitu karakteristik pribadi atau ( $X_{1.4}$ ) dengan total mean 4,35 dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden Pada indikator kelima yaitu motif atau ( $X_{1.5}$ ) dengan total mean sebesar 4,43 dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama yaitu pengetahuan atau ( $X_{1.1}$ ) dengan total mean sebesar 3,53 dan dikategorikan tinggi yaitu antara 3.01 -

4.00, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator kelima yaitu motif atau (X1.5) dengan total mean sebesar 4,43 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00.

Jadi dapat diindikasikan bahwa indikator pengetahuan menurut responden cenderung memberikan pengaruh yang tinggi terhadap perilaku pegawai, sedangkan indikator motif memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap perilaku pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Deskripsi Fasilitas Kerja

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang kedua adalah variabel Fasilitas Kerja atau (X<sub>2</sub>) yang diukur melalui 3 indikator yang terdapat dalam 3 butir pertanyaan kuesioner yang hasilnya sebagaimana dijelaskan Tabel 4.5 di bawah:

**Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Fasilitas Kerja**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X21	0	0,0	0	0,0	0	0,0	40	78,4	11	21,6	4,22	Sangat Tinggi
X22	0	0,0	0	0,0	14	27,5	30	58,8	7	13,7	3,86	Tinggi
X23	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	86,3	7	13,7	4,14	Sangat Tinggi
Total Mean Fasilitas Kerja											4,07	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja atau (X<sub>2</sub>) sebagaimana digambarkan pada tabel di atas sangat bagus dan positif, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner dengan total mean sejumlah 4,07 dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas diketahui bahwa jawaban responden pada indikator pertama yaitu fasilitas alat kerja atau (X2.1) dengan total mean sebesar 4,22 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden pada indikator

kedua yaitu fasilitas perlengkapan kerja atau (X2.2) dengan total mean sebesar 3,86 dan dikategorikan tinggi. Jawaban responden pada indikator ketiga yaitu fasilitas sosial atau (X2.3) dengan total mean sebesar 4,14 dan dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kedua yaitu fasilitas perlengkapan kerja atau (X2.2) dengan total mean sebesar 3,86 dan dikategorikan tinggi yaitu antara 3.01 - 4.00, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator pertama yaitu fasilitas alat kerja atau (X2.1) dengan total mean sebesar 4,22 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00.

Jadi dapat diindikasikan bahwa indikator fasilitas perlengkapan kerja menurut responden cenderung memberikan pengaruh yang tinggi dalam bekerja, sedangkan indikator fasilitas alat kerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi dalam bekerja.

### 3. Deskripsi Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang ketiga adalah variabel Kepuasan Kerja atau (X<sub>3</sub>) yang diukur melalui 5 indikator yang terdapat dalam 5 butir pertanyaan kuesioner yang hasilnya sebagaimana dijelaskan Tabel 4.6 di bawah:

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	60,8	20	39,2	4,39	Sangat Tinggi
X32	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	45,1	28	54,9	4,55	Sangat Tinggi
X33	0	0,0	0	0,0	8	15,7	19	37,3	24	47,1	4,31	Sangat Tinggi
X34	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	45,1	28	54,9	4,55	Sangat Tinggi
X35	0	0,0	0	0,0	12	23,5	18	35,3	21	41,2	4,18	Sangat Tinggi
Total Mean Kepuasan Kerja											4,40	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja atau ( $X_3$ ) sebagaimana digambarkan pada tabel di atas sangat bagus dan positif, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner dengan total mean sejumlah 4,40 dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas diketahui bahwa jawaban responden pada indikator pertama yaitu pekerjaan atau ( $X_{3.1}$ ) dengan total mean sebesar 4,39 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden pada indikator kedua yaitu upah atau gaji atau ( $X_{3.2}$ ) dengan total mean sebesar 4,55 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden pada indikator ketiga yaitu pengawasan kerja atau ( $X_{3.3}$ ) dengan total mean sebesar 4,31 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden pada indikator keempat yaitu kesempatan promosi atau ( $X_{3.4}$ ) dengan total mean 4,55 dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden Pada indikator kelima yaitu rekan kerja atau ( $X_{3.5}$ ) dengan total mean sebesar 4,18 dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kelima yaitu rekan kerja atau ( $X_{3.5}$ ) dengan total mean sebesar 4,18 dan dikategorikan sangat tinggi, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator kedua yaitu upah atau gaji atau ( $X_{3.2}$ ) dan indikator keempat yaitu kesempatan promosi atau ( $X_{3.4}$ ) dengan total mean sebesar 4,55 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00.

Jadi dapat diindikasikan bahwa indikator upah atau gaji dan kesempatan promosi menurut responden cenderung memberikan pengaruh yang sangat tinggi dalam bekerja, sedangkan indikator rekan kerja juga memberikan pengaruh yang sangat tinggi dalam bekerja.

#### 4. Deskripsi Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, hanya ada 1 (satu) variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai atau ( $Y_1$ ) yang diukur melalui 5 indikator yang terdapat dalam 5 butir pertanyaan kuesioner yang hasilnya sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.7 di bawah:

**Tabel 4.7**  
**Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	47	92,2	4	7,8	0	0,0	3,08	Tinggi
Y2	0	0,0	0	0,0	19	37,3	32	62,7	0	0,0	3,63	Tinggi
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	28	54,9	23	45,1	4,45	Sangat Tinggi
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	47	92,2	4	7,8	4,08	Sangat Tinggi
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	40	78,4	11	21,6	4,22	Sangat Tinggi
Total Mean Kinerja Pegawai											3,89	Tinggi

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2019

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang terkait dengan kinerja pegawai atau ( $Y_1$ ) sebagaimana digambarkan pada tabel di atas sangat bagus dan positif, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner dengan total mean sejumlah 3,89 dengan kategori tinggi.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa jawaban responden pada indikator pertama yaitu pemahaman atas tugas dan fungsi atau ( $Y1.1$ ) dengan total mean sebesar 3,08 dan dikategorikan tinggi. Jawaban responden pada indikator kedua yaitu inovasi atau ( $Y1.2$ ) dengan total mean sebesar 3,63 dan dikategorikan tinggi. Jawaban responden pada indikator ketiga yaitu kecepatan kerja atau ( $Y1.3$ ) dengan total mean sebesar 4,45 dan dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden

pada indikator keempat yaitu kesempatan keakuratan kerja atau (Y1.4) dengan total mean 4,08 dikategorikan sangat tinggi. Jawaban responden Pada indikator kelima yaitu kerjasama atau (Y1.5) dengan total mean sebesar 4,22 dan dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama yaitu pemahaman atas tugas dan fungsi atau (Y1.1) dengan total mean sebesar 3,08 dan dikategorikan tinggi yaitu antara 3.01 - 4.00, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator ketiga yaitu kecepatan kerja atau (Y1.3) dengan total mean sebesar 4,45 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00.

Jadi dapat diindikasikan bahwa indikator pemahaman atas tugas dan fungsi menurut responden cenderung memberikan pengaruh yang tinggi sebagai faktor penentu dalam mendorong kinerja yang lebih baik, sedangkan indikator kecepatan kerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi sebagai faktor penentu dalam mendorong kinerja yang lebih baik.

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan hal yang penting agar peneliti dapat mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable untuk digunakan dalam penelitian pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Menurut Santoso (2015), dalam teorinya menjelaskan bahwa uji validitas terhadap suatu instrument yaitu dengan perhitungan nilai korelasi antara item skor dan total skor dalam tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  atau tingkat signifikansi 95%. Dengan metode ini, pengujian validitas instrument dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara jawaban skor yang diperoleh dari masing-masing item dengan total skor dari item keseluruhan. Berdasarkan ukuran statistik korelasi harus menunjukkan hasil yang signifikan, hasil koefisien korelasi yang tinggi ditunjukkan oleh adanya kesesuaian antara fungsi ukur secara keseluruhan dengan fungsi item atau dapat dikatakan bahwa instrument tersebut valid. Dengan menggunakan koefisien korelasi product moment pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria pengujian pada instrument tersebut valid jika nilai R (Tabel) lebih besar dari 0,275 atau  $r \geq 0,275$ . Hasil pengujian validitas dari setiap variabel instrument dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi dijelaskan pada Tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0.756	0.275	Valid
X12	0.546	0.275	Valid
X13	0.952	0.275	Valid

X14	0.818	0.275	Valid
X15	0.612	0.275	Valid

Sumber : Olah data primer 2019

Berdasarkan pengujian validitas terhadap variabel kompetensi (X1) sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.8 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah angka korelasi atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan jumlah  $r_{tabel}$ . Jumlah  $r_{tabel}$  yang disyaratkan, yaitu sejumlah 0.275. Instrumen variabel kompetensi (X1) jumlah nilai total korelasi item/*Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) berkisar antara 0.546 sampai 0.952, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,275$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang termuat dalam butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kompetensi (X1) valid dan mampu menjelaskan sesuatu yang ingin diukur sehingga untuk analisis selanjutnya dapat digunakan.

#### b. Variabel Fasilitas Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel fasilitas kerja dijelaskan pada Tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Pengujian Validitas Terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.869	0.275	Valid
X22	0.920	0.275	Valid
X23	0.894	0.275	Valid

Sumber : Olah data primer 2019

Berdasarkan pengujian validitas terhadap variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.9 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah angka korelasi atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan jumlah  $r_{tabel}$ . Jumlah  $r_{tabel}$  yang disyaratkan, yaitu sejumlah 0.275. Instrumen variabel kompetensi ( $X_2$ ) jumlah nilai total korelasi item/*Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) berkisar antara 0.869 sampai 0.920, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,275$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang termuat dalam butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) valid dan mampu menjelaskan sesuatu yang ingin diukur sehingga untuk analisis selanjutnya dapat digunakan.

#### c. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dijelaskan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.390	0.275	Valid
X32	0.775	0.275	Valid
X33	0.882	0.275	Valid
X34	0.870	0.275	Valid
X35	0.702	0.275	Valid

Sumber : Olah data primer 2019

Berdasarkan pengujian validitas terhadap variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.10 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah angka korelasi atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan jumlah  $r_{tabel}$ .

Jumlah  $r_{tabel}$  yang disyaratkan, yaitu sejumlah 0.275. Instrumen variabel kompetensi (X3) jumlah nilai total korelasi item/*Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) berkisar antara 0.390 sampai 0.882, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,275$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang termuat dalam butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (X3) valid dan mampu menjelaskan sesuatu yang ingin diukur sehingga untuk analisis selanjutnya dapat digunakan.

#### d. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja dijelaskan pada Tabel 4.11 di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y1)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0.540	0.275	Valid
Y12	0.812	0.275	Valid
Y13	0.905	0.275	Valid
Y14	0.540	0.275	Valid
Y15	0.590	0.275	Valid

Sumber : Olah data primer 2019

Berdasarkan pengujian validitas terhadap variabel kinerja pegawai (Y1) sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.11 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah angka korelasi atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan jumlah  $r_{tabel}$ . Jumlah  $r_{tabel}$  yang disyaratkan, yaitu sejumlah 0.275. Instrumen variabel kompetensi (Y1) jumlah nilai total korelasi item/*Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) berkisar antara 0.540 sampai 0.905, sehingga dapat dikatakan bahwa jumlah  $r_{hitung}$

lebih besar daripada  $r_{label}$  atau  $r_{hitung} >_{0,275}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang termuat dalam butir pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (Y1) valid dan mampu menjelaskan sesuatu yang ingin diukur sehingga untuk analisis selanjutnya dapat digunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan atau reliabilitas terhadap instrumen sangat penting dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen yang digunakan, konsistensi terhadap setiap indikator yang diukur adalah merupakan bukti bahwa instrumen yang digunakan baik atau handal. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji kehandalan instrumen dalam penelitian ini yaitu *alpha cronbach's* dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Menurut Sekaran (2011), dalam teorinya menjelaskan bahwa nilai ambang batas (Cut Of Point) untuk metode ini adalah  $\geq 0.60$  dapat diterima walaupun standar mutlak untuk teknik ini tidak sejumlah itu. Jumlah nilai koefisien reliabilitas terhadap setiap instrumen yang diukur  $\geq 0.60$  dianggap telah memiliki tingkat kehandalan dan dapat diterima. Hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.788	0.60	Reliabel
Fasilitas kerja (X <sub>2</sub> )	0.853	0.60	Reliabel
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	0.792	0.60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.774	0.60	Reliabel

Sumber : Olah data primer 2019

Berdasarkan pengujian reliabilitas terhadap seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.12 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil olah data dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* terhadap variabel bebas yang pertama yaitu kompetensi (X1) nilai *alpha cronbach's* 0.788 dengan ambang batas (Cut Of Point) sejumlah 0.60, variabel bebas yang kedua yaitu fasilitas kerja (X2) nilai *alpha cronbach's* 0.853 dengan ambang batas (Cut Of Point) sejumlah 0.60, variabel bebas yang ketiga yaitu kepuasan kerja (X3) nilai *alpha cronbach's* 0.792 dengan ambang batas (Cut Of Point) sejumlah 0.60, dan variabel yang terakhir adalah variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y1) nilai *alpha cronbach's* 0.774 dengan ambang batas (Cut Of Point) sejumlah 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ambang batas (Cut Of Point) dari seluruh variabel berjumlah sama yaitu 0.60 sehingga seluruh variabel tersebut dianggap telah memiliki tingkat kehandalan dan dapat diterima, hal ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

#### **E. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

##### **1. Uji Multikolinieritas**

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor (VIF)*. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Perhitungan VIF**

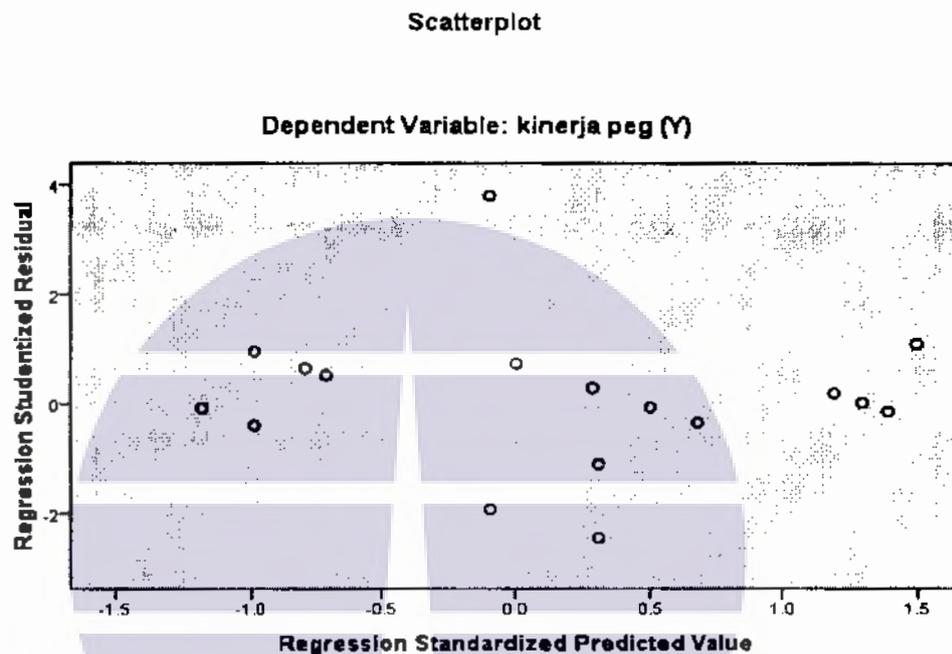
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (x1)	.481	2.081
Fasilitas kerja (x2)	.642	1.559
Kepuasan kerja (x3)	.381	2.628

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (kompetensi: 0.481; fasilitas kerja: 0.642; dan kepuasan kerja: 0,381) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (kompetensi: 2.081; fasilitas kerja: 1.559; dan kepuasan kerja: 2.628). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.



**Gambar 4.1 Grafik Scatterplot**

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka nol pada sumbu Y dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### **F. Pengujian Hipotesis**

Analisis linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diungkapkan sebelumnya, analisa yang digunakan yaitu dengan: Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>), Uji Parsial Dengan T-Test, dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

### 1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Output Hasil Regresi Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	2.570	1.610		1.596	.117
Kompetensi (x1)	.398	.079	.563	5.044	.000
Fasilitas kerja (x2)	.303	.107	.273	2.829	.007
Kepuasan kerja (x3)	.234	.110	.266	2.122	.039
R2	0.718				
F Hitung	39.955				
Sig (f)	0.000				

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan output hasil regresi berganda sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.14 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2.570 + 0.398 X_1 + 0.303 X_2 + 0.234 X_3$ . Ini menunjukkan bahwa nilai konstanta positif berpengaruh positif terhadap variabel independen, jika variabel independen naik satu satuan maka variabel dependen juga naik. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) adalah 0.398, hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.398 atau 39.8%. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X2) adalah 0.303, hal ini menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.303 atau 30.3%. Nilai koefisien

regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah 0.234, hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.234 atau 23.4%.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diindikasikan bahwa seluruh variabel independen (bebas) berpengaruh positif terhadap variabel dependen yang artinya bahwa peningkatan terhadap kompetensi akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula dengan peningkatan kepuasan kerja dan fasilitas kerja yang baik, akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

## 2. Uji Parsial Dengan T-Test

Berdasarkan output hasil regresi berganda sebagaimana telah digambarkan pada tabel 4.14 di atas, maka:

- a. Hasil pengujian secara parsial atau uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  5.044 dengan tingkat signifikan 0.000, karena hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut nilai  $t_{Hitung}$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  (2.007) dan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi ( $X_1$ ).

Dengan demikian *hipotesis 1* bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi, **diterima.**

- b. Hasil pengujian secara parsial atau uji t pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  2.829 dengan tingkat signifikan 0.007, karena hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut nilai  $t_{Hitung}$  lebih

besar dari  $t_{Tabel}$  (2.007) dan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja (X2).

Dengan demikian *hipotesis 2* bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja, *diterima*.

- c. Hasil pengujian secara parsial atau uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{Hitung}$  2.122 dengan tingkat signifikan 0.039, karena hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut nilai  $t_{Hitung}$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  (2.007) dan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja (X3).

Dengan demikian *hipotesis 3* bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, *diterima*.

### 3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Pengujian instrumen dengan metode uji f ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Sebagaimana telah digambarkan di atas terkait pengaruh variabel independen kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat secara simultan/bersama. Hasil perhitungan sebagaimana telah diuraikan di atas pada

tabel 4.14 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} = 39.955 > F_{tabel}$  yaitu 3.18 dengan jumlah signifikansi 0.000. Dengan jumlah signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 maka dapat diindikasikan bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh adalah signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui bahwa *hipotesis ke 4* yaitu kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

#### **4. Pengujian terhadap Koefisien Determinasi (R Square)**

Nilai korelasi R square sejumlah 0.718 menunjukkan tingkat pengaruh antara kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kuat variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Tingkatan pengaruh variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) berpengaruh sebesar 71,8%, sementara selisih sebesar 28,2% merupakan faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini.

#### **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada bab dan sub bab sebelumnya telah dikemukakan fakta-fakta berdasarkan hasil penelitian, selanjutnya akan dijelaskan hasil penelitian di bawah ini:

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi didefinisikan sebagai landasan dasar karakteristik landasan dasar karakteristik untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2010), kompetensi dapat diukur oleh:

- 1) Motif, yaitu segala sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang sehingga mengakibatkan sebuah tindakan untuk mendorong, memilih dan mengarahkan perilaku kepada tujuan tertentu.
- 2) Konsep diri, yaitu sikap dan nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif.
- 3) Keterampilan, yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Sifat, yaitu karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.

Hasil pengujian secara parsial atau uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai tHitung 5.044 dengan tingkat signifikan 0.000, karena hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS tersebut nilai tHitung lebih besar

dari tTabel (2.007) dan tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi (X1).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator pertama yaitu pengetahuan atau (X1.1) dengan total mean sebesar 3,53 dan dikategorikan tinggi yaitu antara 3.01 - 4.00, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator kelima yaitu motif atau (X1.5) dengan total mean sebesar 4,43 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa indikator pengetahuan bukan hal yang utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motif merupakan hal utama dalam mendorong kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2010), mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Palan (2010) menjelaskan bahwa kompetensi dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis karakteristik yang berbeda, sehingga dapat mendorong perilaku seseorang. Karakteristik ini dapat dibuktikan dengan melihat cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah karakteristik seseorang seperti apa dan mereka dapat melakukan apa, bukan apa yang mereka mungkin lakukan. Kompetensi dapat ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Hipotesis ini didukung juga

penelitian sebelumnya oleh Nita Indrawati (2017), kesimpulan yang di dapat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian **Hipotesis 1** pada bab sebelumnya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas kerja didefinisikan sebagai kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan pekerjaan. Menurut Moenir (2010), fasilitas kerja dapat diukur oleh:

### **1) Fasilitas alat kerja**

Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

### **2) Fasilitas perlengkapan kerja**

Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja,

### **3) Fasilitas Sosial**

Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi

sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap Variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai nilai  $t$  hitungnya sebesar 2.829 dengan jumlah signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan karena jumlah signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kedua yaitu fasilitas perlengkapan kerja atau (X2.2) dengan total mean sebesar 3,86 dan dikategorikan tinggi yaitu antara 3.01 - 4.00, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator kesatu yaitu fasilitas alat kerja atau (X2.1) dengan total mean sebesar 4,22 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa indikator fasilitas perlengkapan kerja bukan hal yang utama untuk meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan fasilitas alat kerja merupakan hal utama dalam mendorong kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Moenir (2010) yang menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Dalam setiap segi proses perkantoran yang

produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik. Hipotesis ini didukung juga penelitian sebelumnya oleh Eka Desy Wulandari (2015), kesimpulan yang di dapat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh fasilitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian **Hipotesis 2** pada bab sebelumnya bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Rivai (2011), kepuasan kerja dapat diukur oleh:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2) Upah atau Gaji

Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif.

3) Supervisi

Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

#### 4) Kesempatan Untuk Maju

Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

#### 5) Rekan Kerja.

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai nilai  $t$  hitungnya sebesar 2.122 dengan jumlah signifikansi 0.039 menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan karena jumlah signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapat respon paling rendah adalah indikator kelima yaitu rekan kerja atau (X3.5) dengan total mean sebesar 4,18 dan dikategorikan sangat tinggi, sedangkan indikator yang mendapatkan respon paling tinggi adalah indikator kedua yaitu upah atau gaji atau (X3.2) dan indikator keempat yaitu kesempatan promosi atau (X3.4) dengan total mean sebesar 4,55 dan dikategorikan sangat tinggi yaitu antara 4.01 - 5.00.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2011), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Penilaian kepuasan kerja pegawai akan dapat dipahami melalui sikap individu terhadap

pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Hipotesis ini didukung juga penelitian sebelumnya oleh Febri Furqon Artadi (2015), kesimpulan yang di dapat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan uraian **Hipotesis 3** pada bab sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

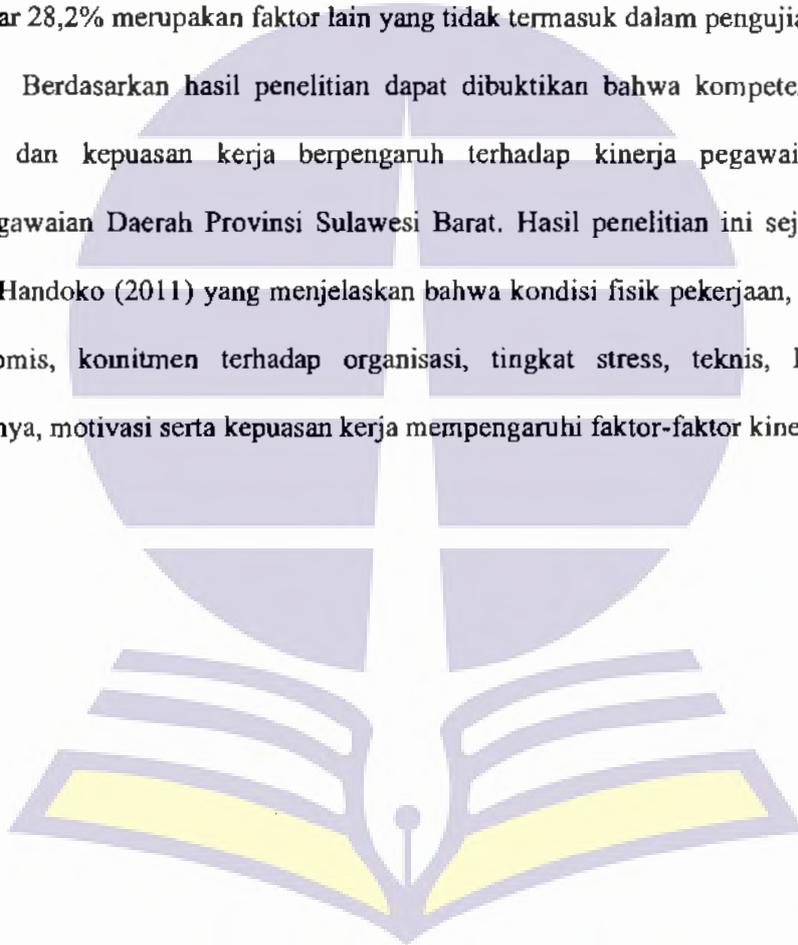
#### **4. Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian F anova dengan menggunakan aplikasi SPSS 19.0 sebagaimana telah diuraikan di atas pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa F hitung = 39.955 > F tabel yaitu 3.18 dengan jumlah signifikansi 0.000. Dengan jumlah sigifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 maka dapat diindikasikan bahwa nilai f hitung yang diperoleh adalah signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, fasilitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin baik fasilitas kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Nilai korelasi R square sejumlah 0.718 menunjukkan tingkat pengaruh antara kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh

kuat variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Tingkatan pengaruh variabel kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) berpengaruh sebesar 71,8%, sementara selisih sebesar 28,2% merupakan faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2011) yang menjelaskan bahwa kondisi fisik pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, komitmen terhadap organisasi, tingkat stress, teknis, keperilakuan lainnya, motivasi serta kepuasan kerja mempengaruhi faktor-faktor kinerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana hasil analisis dan pengujian yang telah dikemukakan sebelumnya terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat, kesimpulan dan saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu Instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai nya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan peningkatan pada faktor kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja.
2. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan prioritas dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan

pelatihan teknis maupun structural kepada para pegawai, kemudian selanjutnya perlu dilakukan pembenahan fasilitas kerja yang ada dengan melakukan pemeliharaan secara berkala atau mengganti fasilitas kerja yang sudah tidak dapat dimanfaatkan, dan yang terakhir untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan insentif atau kesempatan promosi kepada pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik lagi kedepan.

3. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat menjadi objek dalam penelitian ini. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
4. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain kompetensi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1), 37.
- Barry, Cushman. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media. Kumputindo.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Darmawanto, D. N., & Haryanto, B. (2019). How Does The Attitude Moderate The Effect of Education, Campus Reputation and Education Facilities on The Intention of Choosing The University. *European Journal of Business and Management Research*, 4(3).
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5(1).
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtyas, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2), 97-106.
- Handoko. T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM-Yogyakarta.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati, N. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo. Skripsi.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Bpfe.
- Kim, M. J., & Han, J. Y. (2019). Effect of Head Nurses' Authentic Leadership on Nurses' Job Satisfaction and Nursing Performance: Focusing on the Mediating Effects of Empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 25-34.
- Maida, M. T., Riyanto, S., & Ali, H. (2017). Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. [www.scholarsmepub.com/sjbms](http://www.scholarsmepub.com/sjbms), ISSN, 2415-6563.

- Malau, A. G., Barasa, L., & Sumali, B. (2019). Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance PT. Myclin Express Offshore. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 30.
- Mas'Ud, F. (2011). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Muhammad, F. (2013). *Reinventing Local Government, Pengalaman dari Daerah*. Elex Media Komputindo.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Oyewole, B. K., Arogundade, B. B., & Sadiku, B. O. (2019). Work environment and provision of instructional facilities as correlates of academic staff job performance in Nigerian universities. *Journal of Education Research and Rural Community Development*, 1(1), 46-57.
- Palan, R. (2010). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara RI Tahun 2017, No. 63. Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P., & Landra, N. (2019). The effect of competence on employees' performance with physical and leadership work environment as moderating variables on cv. Bali bhuana garment denpasar. *International journal of sustainability, education, and global creative economic (IJSEGCE)*, 2(1), 39-47.
- Putra, A. D. P. (2019). The Effect Of Transformational Leadership, Work Discipline And Competence On Employee Performance PT. Ice Cream Campina Surabaya. In *Proceeding of World Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-8).
- Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(3), 83-93.
- Rahmat, R., Ramly, M., Mallongi, S., & Kalla, R. (2019). The leadership style effect on the job satisfaction and the performance. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 2(1).

- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sagala. (2010). *Knowledge Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samuel, N. N. C. (2019). *Effect Of Laboratory Facilities On Students' performance In Practical Chemistry In Anambra State, Nigeria*. *South Eastern Journal of Research and Sustainable Development (sejrsd)*, 1(1), 1-8.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating* (Doctoral dissertation, Tesis di Universitas Widayatama Bandung).
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik parametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. Cet. VII.
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). *Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance*. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Undang-Undang Republik Indonesi Nomor 5 tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No. 6. Jakarta.
- Usman, J., Sukmayuda, D. N., & Kurniawati, S. (2019). *Job Satisfaction and Employee Performance Shoes Industry in Tangerang Regency Banten Province*. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 98.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, E. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta*.

### KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### **A. Karakteristik Responden**

1. Golongan/Ruang .....
2. Jenis kelamin  
 Pria                       Wanita
3. Pendidikan .....

#### **B. Variabel Penelitian**

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

**1 = Sangat Tidak Setuju (STS),**

**2 = Tidak Setuju (TS),**

**3 = Netral (N),**

**4 = Setuju (S),**

**5 = Sangat Setuju (SS)**

### 1. Variabel Kompetensi (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kompetensi. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai mempunyai pengetahuan yang turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dan pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi (X11)	1	2	3	4	5
2	Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi (X12)	1	2	3	4	5
3	Penempatan pegawai telah berdasarkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (X13)	1	2	3	4	5
4	Pegawai mampu mengendalikan diri dan berkemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan (X14)	1	2	3	4	5
5	Pegawai pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan atau mempunyai pengalaman kepemimpinan (X15)	1	2	3	4	5

### 2. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan fasilitas kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Dengan fasilitas alat kerja yang lengkap maka pegawai atau pekerja dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan (X21)	1	2	3	4	5
2	Fasilitas kerja adalah berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai (X22)	1	2	3	4	5
3	Adanya fasilitas sosial berupa tunjangan rumah jabatan, tunjangan kinerja, kendaraan dinas (X25)	1	2	3	4	5

### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Mempunyai keahlian dalam bekerja (X31)	1	2	3	4	5
2	Terpenuhinya upah atau gaji (X32)	1	2	3	4	5
3	Selalu ada pengawasan dari atasan (X33)	1	2	3	4	5
4	Adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja (X34)	1	2	3	4	5
5	Adanya hubungan yang baik antar sesama teman kerja dan atasan (X35)	1	2	3	4	5

### 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai kecepatan kerja untuk diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Y5)	1	2	3	4	5

ricky ramlan.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	x1	x21	x22	x23	x2	x31	x32	x33	x34	x35	x3	y11	y12	y13
1	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	5
2	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	3	3	4
3	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
4	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	4	4
5	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
6	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	5	5	5	23	3	4	5
7	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	3	4
8	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
9	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	3	4	4
10	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
11	4	4	3	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	4	4
12	4	4	3	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	4	4
13	4	4	3	4	4	19	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	3	4	5
14	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	5	5	5	23	3	4	5
15	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	4	4
16	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
17	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	3	4	4
18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
19	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	5	5	5	23	3	4	5
20	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	4	4
21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
22	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
23	3	5	4	4	5	21	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	3	4	5
24	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
25	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
26	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	3	4	5
27	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	4	5
28	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	3	4	5
29	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
30	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
31	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
32	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
33	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23	3	4	5
34	3	5	4	4	5	21	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	3	4	5
35	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	5	5	22	3	4	4
36	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4

2/1/19 5:11 PM

1/4

ricky ramlan.sav

	y14	y15	y
1	5	4	22
2	4	4	18
3	4	4	18
4	4	4	19
5	4	4	18
6	4	4	20
7	4	4	18
8	4	4	18
9	4	4	19
10	4	4	18
11	4	4	19
12	4	4	19
13	4	4	20
14	4	4	20
15	4	4	19
16	4	4	18
17	4	4	19
18	4	4	18
19	4	4	20
20	4	4	19
21	4	4	18
22	4	4	18
23	4	4	20
24	4	4	18
25	4	4	18
26	4	5	21
27	5	4	22
28	4	5	21
29	4	5	21
30	4	5	21
31	4	5	21
32	4	5	21
33	4	5	21
34	4	4	20
35	4	4	19
36	4	4	18

2/1/19 5:11 PM

2/4

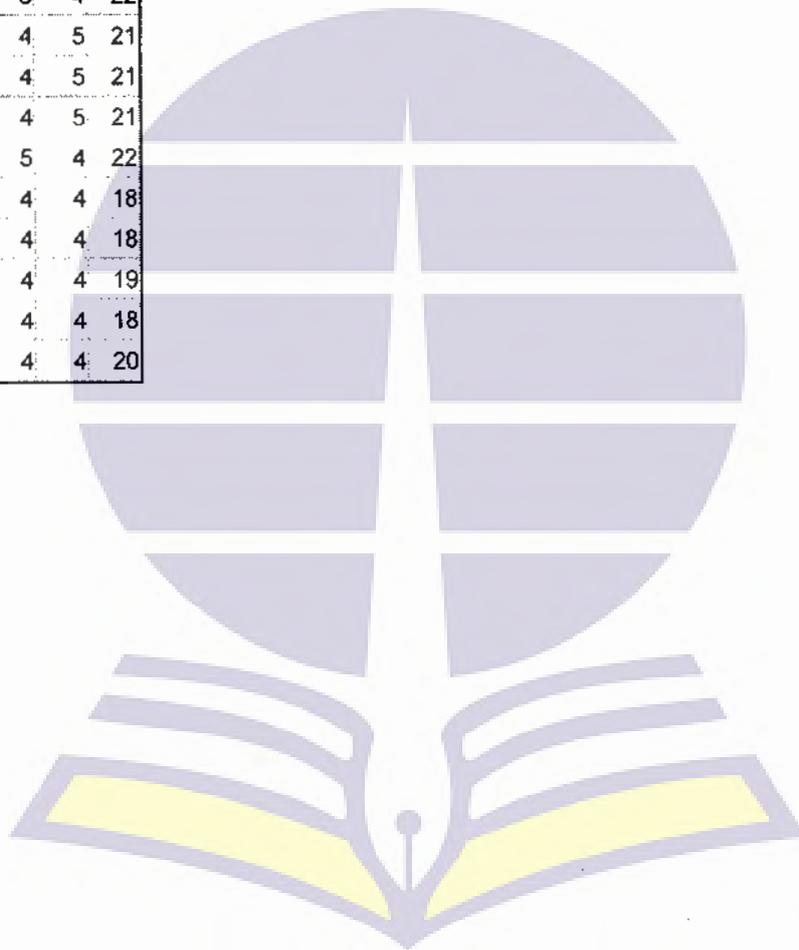
ricky ramlan.sav

	x11	x12	x13	x14	x15	x1	x21	x22	x23	x2	x31	x32	x33	x34	x35	x3	y11	y12	y13
37	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
38	3	5	4	4	5	21	5	4	4	13	4	4	5	5	5	23	3	4	5
39	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
40	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
41	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	3	4	5
42	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	4	5
43	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	3	4	5
44	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
45	3	5	4	4	5	21	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	3	4	5
46	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	5
47	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	3	3	4
48	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4
49	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	4	4
50	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	3	3	4
51	4	4	4	5	5	22	4	3	4	11	4	4	5	5	5	23	3	4	5



ricky ramlan.sav

	y14	y15	y
37	4	4	18
38	4	4	20
39	4	4	18
40	4	4	18
41	4	5	21
42	5	4	22
43	4	5	21
44	4	5	21
45	4	5	21
46	5	4	22
47	4	4	18
48	4	4	18
49	4	4	19
50	4	4	18
51	4	4	20



## Crosstabs

[DataSet2]

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X1 * Jawaban	255	100.0%	0	.0%	255	100.0%

### Variabel X1 \* Jawaban Crosstabulation

Count		Jawaban			
		3.00	4.00	5.00	Total
Variabel X1	x11	30	15	6	51
	x12	0	35	16	51
	x13	23	28	0	51
	x14	0	33	18	51
	x15	0	29	22	51
Total		53	140	62	255

## Crosstabs

[DataSet2]

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X2 * Jawaban	153	60.0%	102	40.0%	255	100.0%

### Variabel X2 \* Jawaban Crosstabulation

Count		Jawaban			
		3.00	4.00	5.00	Total
Variabel X2	x21	0	40	11	51
	x22	14	30	7	51
	x23	0	44	7	51
Total		14	114	25	153

## Crosstabs

[DataSet2]

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X3 * Jawaban	255	100.0%	0	.0%	255	100.0%

## Variabel X3 \* Jawaban Crosstabulation

Count		Jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X3	x31	0	31	20	51
	x32	0	23	28	51
	x33	8	19	24	51
	x34	0	23	28	51
	x35	12	18	21	51
Total		20	114	121	255

## CROSSTABS

```

/TABLES=varY BY jwb
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.

```

## Crosstabs

[DataSet 2]

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel Y * Jawaban	255	100.0%	0	.0%	255	100.0%

## Variabel Y \* Jawaban Crosstabulation

Count		Jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel Y	y11	47	4	0	51
	y12	19	32	0	51
	y13	0	28	23	51
	y14	0	47	4	51
	y15	0	40	11	51
Total		66	151	38	255

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet2.
CORRELATIONS
/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		x11	x12	x13	x14
x11	Pearson Correlation	1	.214	.520**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.131	.000	.000
	N	51	51	51	51
x12	Pearson Correlation	.214	1	.613**	.031
	Sig. (2-tailed)	.131		.000	.828
	N	51	51	51	51
x13	Pearson Correlation	.520**	.613**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51
x14	Pearson Correlation	.853**	.031	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.828	.000	
	N	51	51	51	51
x15	Pearson Correlation	.020	.264	.789**	.351*
	Sig. (2-tailed)	.889	.061	.000	.012
	N	51	51	51	51
kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.756**	.546**	.952**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51

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

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

## Correlations

		x15	kompetensi (X1)
x11	Pearson Correlation	.020	.756**
	Sig. (2-tailed)	.889	.000
	N	51	51
x12	Pearson Correlation	.264	.546**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000
	N	51	51
x13	Pearson Correlation	.789**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	51	51
x14	Pearson Correlation	.351*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000
	N	51	51
x15	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x15 x1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

**Correlations**

		x21	x22	x23	fasker (X2)
x21	Pearson Correlation	1	.647**	.761**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51
x22	Pearson Correlation	.647**	1	.724**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51
x23	Pearson Correlation	.761**	.724**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51
fasker (X2)	Pearson Correlation	.869**	.920**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

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

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=x21 x22 x23 x2
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

## CORRELATIONS

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 x3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

Correlations

		x31	x32	x33	x34
x31	Pearson Correlation	1	.364**	.252	.183
	Sig. (2-tailed)		.009	.075	.198
	N	51	51	51	51
x32	Pearson Correlation	.364**	1	.691**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000
	N	51	51	51	51
x33	Pearson Correlation	.252	.691**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000		.000
	N	51	51	51	51
x34	Pearson Correlation	.183	.503**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.198	.000	.000	
	N	51	51	51	51
x35	Pearson Correlation	.112	.308*	.446**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.434	.028	.001	.000
	N	51	51	51	51
kepuasan kerj x3)	Pearson Correlation	.390**	.775**	.882**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51

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

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

## Correlations

		x35	kepuasan kerj x3)
x31	Pearson Correlation	.112	.390**
	Sig. (2-tailed)	.434	.005
	N	51	51
x32	Pearson Correlation	.308*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	51	51
x33	Pearson Correlation	.446**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	51	51
x34	Pearson Correlation	.612**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	51	51
x35	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
kepuasan kerj x3)	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 x34 x35 x3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		y11	y12	y13	y14
y11	Pearson Correlation	1	.225	.322*	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.113	.021	.000
	N	51	51	51	51
y12	Pearson Correlation	.225	1	.698**	.225
	Sig. (2-tailed)	.113		.000	.113
	N	51	51	51	51
y13	Pearson Correlation	.322*	.698**	1	.322*
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.021
	N	51	51	51	51
y14	Pearson Correlation	1.000**	.225	.322*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.113	.021	
	N	51	51	51	51
y15	Pearson Correlation	-.153	.404**	.579**	-.153
	Sig. (2-tailed)	.284	.003	.000	.284
	N	51	51	51	51
kinerja peg (Y)	Pearson Correlation	.540**	.812**	.905**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51

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

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

## Correlations

		y15	kinerja peg (Y)
y11	Pearson Correlation	-.153	.540**
	Sig. (2-tailed)	.284	.000
	N	51	51
y12	Pearson Correlation	.404**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	51	51
y13	Pearson Correlation	.579**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	51	51
y14	Pearson Correlation	-.153	.540**
	Sig. (2-tailed)	.284	.000
	N	51	51
y15	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
kinerja peg (Y)	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja peg (Y)	18.45	1.390	51
kompetensi (X1)	20.18	1.967	51
fasker (X2)	12.22	1.254	51
kepuasan kerj x3)	21.98	1.581	51

## Correlations

		kinerja peg (Y)	kompetensi (X1)	fasker (X2)	kepuasan kerj x3)
Pearson Correlation	kinerja peg (Y)	1.000	.731	.391	.750
	kompetensi (X1)	.731	1.000	-.008	.638
	fasker (X2)	.391	-.008	1.000	.456
	kepuasan kerj x3)	.750	.638	.456	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja peg (Y)		.000	.002	.000
	kompetensi (X1)	.000		.479	.000
	fasker (X2)	.002	.479		.000
	kepuasan kerj x3)	.000	.000	.000	
N	kinerja peg (Y)	51	51	51	51
	kompetensi (X1)	51	51	51	51
	fasker (X2)	51	51	51	51
	kepuasan kerj x3)	51	51	51	51

## Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerj x3), fasker (X2), kompetensi (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.411	3	23.137	39.955	.000 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerj x3), fasker (X2), kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Residual	27.217	47	.579
	Total	96.627	50	

b. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.570	1.610		1.596	.117
	kompetensi (X1)	.398	.079	.563	5.044	.000
	fasker (X2)	.303	.107	.273	2.829	.007
	kepuasan kerj x3)	.234	.110	.266	2.122	.039

a. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	kompetensi (X1)	.731	.593	.390	.481	2.081
	fasker (X2)	.391	.381	.219	.642	1.559
	kepuasan kerj x3)	.750	.296	.164	.381	2.628

a. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
		3.985	1.000
1	2	.010	20.064
	3	.003	34.582
	4	.001	53.769

a. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions			
		(Constant)	kompetensi (X1)	fasker (X2)	kepuasan kerj x3)
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.19	.37	.00
	3	.98	.15	.20	.02
	4	.02	.66	.43	.97

a. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.06	21.22	19.45	1.178	51
Std. Predicted Value	-1.184	1.499	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.135	.303	.208	.047	51
Adjusted Predicted Value	18.06	21.11	19.44	1.182	51
Residual	-1.813	2.655	.000	.738	51
Std. Residual	-2.383	3.489	.000	.970	51
Stud. Residual	-2.453	3.803	.006	1.038	51
Deleted Residual	-1.921	3.155	.010	.847	51
Stud. Deleted Residual	-2.599	4.522	.030	1.158	51
Mahal. Distance	.591	6.939	2.941	1.833	51
Cook's Distance	.000	.681	.040	.138	51
Centered Leverage Value	.012	.139	.059	.037	51

a. Dependent Variable: kinerja peg (Y)

## Charts



**Scatterplot**