

**T E S I S**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI PAPUA BARAT**

*THE INFLUENCE OF ABILITY, MOTIVATION, AND WORK  
FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOARD  
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
OF WEST PAPUA PROVINCE*



**Sulastri**

**Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA  
MAKASSAR  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPII PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT**

disusun dan diajukan oleh

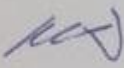
**Sulastri**

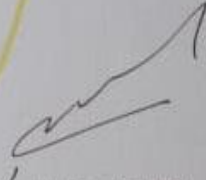
Nomor Pokok Mahasiswa : 2016.02.023

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
pada tanggal 25 Januari 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

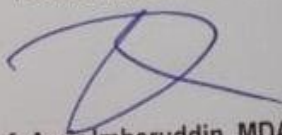
**Menyetujui,  
Komisi Penasihat,**

**STIA LAN**

  
Dr. Guntur Karnaeni, M.Si  
Ketua

  
Dr. Halim, SH.MH  
Anggota

Mengetahui,  
Ketua STIA LAN Makassar

  
Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D  
NIP. 19640706 199303 1 001

## TESIS

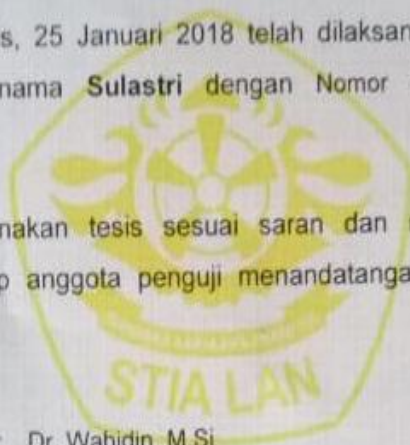
### HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**JUDUL : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT**

Pada hari ini Kamis, 25 Januari 2018 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Sulastri** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **2016.02.023**

Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

Ketua Tim : Dr. Wahidin, M.Si  
Sekretaris : Nuraeni Sayuti, SE.M.Si  
Anggota : 1. Dr. Guntur Karnaeni, M.Si  
2. Dr. Halim, SH.MH



*(Handwritten signatures of the examiners)*

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya :

1. Karya Tulis saya berupa TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik berupa MAGISTER di STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum sebagai daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 25 Januari 2016  
Yang menyatakan,



SULASTRI  
NPM. 2016.02.023

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dengan segala keterbatasan dan ketidak-sempurnaan yang penulis miliki sehingga tesis dengan judul : **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat”** dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Magister Ilmu Administrasi Negara STIA – LAN Makassar. Peneliti menyadari bahwa dalam penyajian tesis ini terdapat kekurangan dari berbagai segi, oleh karena itu peneliti dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya saran dan koreksi yang sifatnya konstruktif untuk mendekati sebuah kesempurnaan.

Dalam proses penulisan dari awal hingga akhir, peneliti banyak menemukan rintangan dan halangan, namun berkat rahmat Allah dan bantuan dari berbagai pihak sehingga tesis ini bisa diselesaikan, karena itu dengan hati yang tulus peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya masing-masing kepada :

1. Bapak Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D. selaku Ketua STIA-LAN Makassar.
2. Bapak Dr. Guntur Karnaeni, M.Si. selaku Ketua Komisi Penasehat dan bapak Dr. Halim, S.H., M.H. selaku anggota komisi penasehat atas

kerelaan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan dedikasi yang tinggi kepada peneliti.

3. Bapak/Ibu Dosen Program Pascasarjana STIA LAN Makassar yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama perkuliahan.
4. Kepala BPSDM Provinsi Papua Barat beserta staf yang telah memberikan kesempatan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan terkait dengan penelitian ini.
5. Kedua orang tua Ayahanda Suyatno K.S. dan Ibunda tercinta Hadiyah serta saudara-saudaraku terima kasih atas dukungan dan perhatiannya yang diberikan demi kelancaran perkuliahan dan tesis ini.
6. Suami tercinta Drs. N.D. Mandacan, M.Si dan anak-anakku, Meinatri Mandacan, Febriangga Mandacan dan Ify Mandacan yang selalu menjadi penyemangatku.
7. Rekan-rekan perkuliahan yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, atas motivasi yang diberikan.

Semoga semua bantuan tersebut dicatat sebagai amal saleh dan mendapatkan balasan yang sebanyak-banyaknya dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin. Harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pembacanya.

Makassar, Januari 2018

Peneliti

## INTISARI

Sulastri. 2016.02.023

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA BARAT.**

Tesis, 133 hlm.

Penasehat : Dr. Guntur Karnaeni, M.Si.  
Dr. Halim, S.H., M.H.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Metode kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatori*. populasinya adalah seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat sebanyak 35 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan SPSS 20.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat mempunyai hubungan yang kategori sangat kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (uji f) variabel kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Hasil penelitian dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Kata kunci: Kemampuan kerja, Motivasi kerja, fasilitas kerja dan Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF ABILITY, MOTIVATION, AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BOARD OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF WEST PAPUA PROVINCE

Author : Sulastri

Supervisors : Guntur Karnaeni  
Halim

The problem analysed in the study was about employee performance. The objective of the study was to understand the influence of ability, motivation, and work facilities on employee performance at the board of human resource development of West Papua province.

The study applied an explanatory method. Population of the study was all 35 employees of the board and all employees were selected to participate as respondents of the study. The data for the study was collected through questionnaires and documents. The data was analysed with multiple regression using SPSS 20.

The results of the study showed that the correlation coefficient of work ability (X1), work motivation (X2), and work facilities (X3) on employee performance (Y) at the board of human resource development of West Papua province was categorised as strong. Simultaneously, variables of work ability (X1), work motivation (X2), and work facilities (X3) positively correlated with employee performance (Y). Partially, work ability, work motivation, and work facilities all positively and significantly influenced employee performance at the board of human resource development of West Papua province.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Teori .....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2. Kinerja.....	23
3. Kemampuan Kerja .....	29
4. Motivasi Kerja.....	34
5. Fasilitas kerja .....	43
6. Hubungan Antara Variabel .....	45

B. Penelitian Terkait .....	49
C. Definisi Operasional Variabel.....	50
D. Kerangka Pikir .....	53
E. Hipotesis Penelitian .....	56

### **BAB III DESAIN DAN PROSEDUR PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	58
B. Desain Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel.....	59
1. Populasi .....	59
2. Sampel .....	59
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	59
1. Teknik Pengumpulan Data .....	59
2. Instrument Pengumpulan Data .....	60
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	61
1. Teknik Pengolahan Data .....	61
2. Teknik Analisa Data .....	62

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum .....	67
1. Profil BPSDM .....	67
2. Visi dan Misi .....	68
3. Sruktur organisasi.....	70
4. Karakteristik responden .....	71
5. Deskripsi jawaban responden.....	75

B. Hasil Peneitian .....	110
1. Koefesien Korelasi.....	110
2. Koefesien Determinasi.....	111
3. Analisis regersi linier berganda.....	111
4. Uji F (simultan) .....	113
5. Uji T (Parsial).....	114
C. Pembahasan.....	116
1. Kemampuan kerja .....	116
2. Motivasi kerja .....	121
3. Fasilitas kerja .....	125
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	128
B. Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>131</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	1.	Interprestasi koefisien korelasi.....	62
Tabel	2.	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	71
Tabel	3.	Karakteristik berdasarkan umur .....	72
Tabel	4.	Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan.....	73
Tabel	5.	Karakteristik berdasarkan masa kerja .....	74
Tabel	6.	Karakteristik berdasarkan pangkat/golongan .....	75
Tabel	7.	Pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing	76
Tabel	8.	Pendidikan yang dimiliki pegawai memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta menunjang peningkatan kinerja .....	77
Tabel	9.	Pegawai memiliki pengetahuan terhadap prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan .....	78
Tabel	10.	Pegawai memiliki pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang melekat pada dirinya...	79
Tabel	11.	Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama dan memegang jabatan memiliki pengalaman kerja yang baik .....	80
Tabel	12.	Perpindahan tempat kerja atau unit kerja mampu meningkatkan pengalaman kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan .....	81
Tabel	13.	Pegawai memiliki kebebasan untuk mengaktualisasikan ide/gagasan mereka pada saat bekerja .....	82
Tabel	14.	Pegawai diberikan penghargaan terhadap kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya .....	83
Tabel	15.	Pegawai yang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dan dijadikan sebagai contoh oleh	

	pimpinan .....	84
Tabel	16. Mendapatkan promosi kenaikan pangkat, jika pegawai bekerja dengan baik .....	85
Tabel	17. Pegawai diberi Kesempatan untuk mengembangkan diri/maju menjadi lebih baik lagi dengan mengeluarkan segala kreativitas yang dimiliki .....	87
Tabel	18. Pimpinan memberikan pengarahannya & dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan.....	88
Tabel	19. Diberi kesempatan untuk maju & mengembangkan dirinya menjadi lebih baik serta kemudahan dalam kenaikan pangkat .....	89
Tabel	20. Pegawai mendapat insentif atau gaji yang adil dan layak serta selalu diterima tepat waktu .....	90
Tabel	21. Temperatur ruang kerja saya sudah baik dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja ....	91
Tabel	22. Ruangan kerja yang tempati saat ini jauh dari Kebisingan.....	92
Tabel	23. Pencahayaan pada ruang kerja saya saat ini sudah baik .....	93
Tabel	24. Ukuran ruang kerja sesuai dengan harapan (keinginan) pegawai.....	94
Tabel	25. Ruang kerja saya tertata dengan rapi .....	95
Tabel	26. Ruang kerja setiap pegawai memiliki sekat atau pembatas sehingga bisa menjaga privasi pegawai.....	96
Tabel	27. Jumlah komputer yang ada pada kantor sudah memadai dan sangat membantu pegawai dalam penyelesaian tugasnya .....	97
Tabel	28. Ruang tunggu yang ada pada kantor sudah baik .	98
Tabel	29. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan .....	100

Tabel	30.	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan .....	101
Tabel	31.	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan .....	102
Tabel	32.	Memperhatikan tingkat efesiensi dalam bekerja .....	103
Tabel	33.	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan .....	104
Tabel	34.	Menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja .....	105
Tabel	35.	Merumuskan pemecahan atau solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja.....	106
Tabel	36.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa menunggu instruksi dari atasan .....	107
Tabel	37.	Pekerjaan yang di lakukan sudah sesuai dengan hasil yang ingin dicapai.....	108
Tabel	38.	Memahami atau menguasai pekerjaan yang selama ini dikerjakan .....	109
Tabel	39.	Koefesien korelasi dan koefesien determinasi .....	110
Tabel	40.	Hasil analisis regeresi linier berganda.....	112
Tabel	41.	Hasil analisis Uji F .....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.	Jumlah kegiatan diklat BPSDM Papua Barat Tahun 2014 – 2016.....	9
Gambar	2.	Data prestasi kerja PNS pada BPSDM Papua Barat Tahun 2014-2016.....	11
Gambar	3.	Proses motivasi.....	36
Gambar	4.	Pengaruh dari kondisi kerja fisik dan rancangan ruang kerja.....	45
Gambar	5.	Kerangka pikir.....	56
Gambar	6.	Struktur Organisasi BPSDM.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Secara umum dipahami bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Penilaian kinerja (Rivai, 2011) bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan

dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan dan menentukan keberhasilan organisasi atau Instansi Pemerintah Pusat dan daerah dalam menunjang terwujudnya efisiensi, efektifitas dan rasionalitas pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di Indonesia terutama dalam rangka upaya percepatan Reformasi Birokrasi Nasional berdasarkan Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari "*rule government*" menjadi "*good government*" atau "*from government to government*" dari sentralistik ke desentralistik tentunya perlu disikapi dan diimbangi dengan PNS yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas. Reformasi birokrasi dilaksanakan karena adanya kondisi yang memaksa dan harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif dan sistemik sehingga secara bertahap dapat terwujud *clean government and good governance* karena tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk membangun kepercayaan masyarakat (*public trust building*) dan menghilangkan citra negatif dari birokrasi pemerintahan.

Dalam rangka peningkatan kualitas SDM Aparatur yang profesional, berkinerja tinggi, berintegritas, bermoral, beretika, akuntabel dan birokrasi yang efektif dan efisien dan responsif ada empat strategi yang perlu

dilakukan, yaitu dengan strategi: (a) Strategi Pre-emptif yaitu penciptaan kondisi yang kondusif untuk peningkatan kualitas SDM aparatur melalui perundang-undangan di bidang manajemen SDM Aparatur, seperti melalui seleksi dan rekrutmen pegawai yang selektif, objektif, transparan, bebas KKN, dan adanya pengangkatan yang harus berbasis kinerja dan kompetensi, (b) Strategi edukatif yaitu perlu adanya sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan melalui bimtek, konsultasi dan fasilitas kepada setiap aparatur negara dalam melakukan tugas pekerjaannya. (c) Strategi Preventif yaitu perlu adanya pencegahan terhadap upaya-upaya pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pemberian motivasi, pembimbingan dan pemahaman mengenai etika dan moral atau melalui penataan sistem (*check and balances*). Dan (d) Strategi Refresif yaitu penegakan hukum melalui pemberian sanksi yang jelas dan tegas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan pemberian penghargaan yang sebanding kepada seluruh aparatur secara obyektif.

Kedudukan dan peran SDM Aparatur sangat penting dan menentukan jalannya reformasi birokrasi karena sebagai motor dan mesin penggerak serta *agent of change* (agen perubahan) jalannya birokrasi pemerintahan dan terselenggaranya pelayanan publik yang baik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), secara tegas diatur bahwa fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai ASN yaitu sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik dan

perekat NKRI. Untuk menjalankan peran, kedudukan sesuai fungsinya, itu diperlukan SDM Aparatur (PNS) yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bermoral, beretika, akuntabel, dan birokrasi yang efisien, efektif, dan responsif karena baik buruknya perilaku dan kinerja birokrasi pemerintahan akan sangat menentukan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di lingkup instansi pemerintahan.

Peningkatan kualitas SDM Aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui proses pengembangan kompetensi dengan dua pendekatan yaitu pendidikan dan pelatihan sebagaimana diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dilakukan dengan cara pemberian izin dan/atau tugas belajar untuk mengikuti pendidikan tinggi pada bidang ilmu sesuai dengan kebutuhan kompetensi pada tugas dan tanggung jawab yang

dimiliki oleh PNS yang bersangkutan. Sedangkan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dilakukan melalui penugasan untuk mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan manajerial guna memenuhi kompetensi PNS yang bersangkutan pada lembaga pelatihan yang terdapat pada berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Selama ini penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan yang disingkat dengan DP3. Adapun unsur-unsur dalam DP3 terdiri dari: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Penilaian DP3 ini bersifat satu arah, karena dilakukan langsung oleh atasan/ pejabat yang berwenang, bila ada keberatan dari pegawai yang dinilai, keputusan akhir penilaiannya tetap kembali kepada pejabat penilai dan hal ini menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian. Unsur-unsur yang dinilai dalam DP3 secara umum hanya

mengandung tentang ideologi dan nasionalisme, sementara untuk penilaian kinerjanya sendiri tidak tergambar, sehingga diperlukan instrumen baru yang lebih lengkap untuk pengukuran kinerja personil berdasarkan fungsi dari peran personil (PP Nomor 10 Tahun 1979). Oleh karena itu, untuk mengatasi kelemahan dalam penilaian kinerja PNS, maka pemerintah menggantikan DP3 dengan sistem baru yakni Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut terdiri dari dua unsur yaitu capaian sasaran kerja pegawai dengan bobot 60% dan perilaku kerja dengan bobot sebesar 40 %. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan bagi pimpinan dan pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka pembinaan PNS/ASN yang bersangkutan.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola

organisasi. Menurut Reksohadiprodo dan Handoko (2000: 12), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (2001:24), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2002:10). Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Di samping itu, untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Pegawai sangat peduli sekali dengan fasilitas kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang bersih, ruangan yang lega dengan peralatan relatif modern dan jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai sudah memadai maka hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja pegawai.

Selain untuk meningkatkan kualitas kerja, sistem penilaian kinerja yang ketat dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, kemampuan kerja dari pegawai dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya jaminan untuk pengembangan karir dengan penuh kepastian.

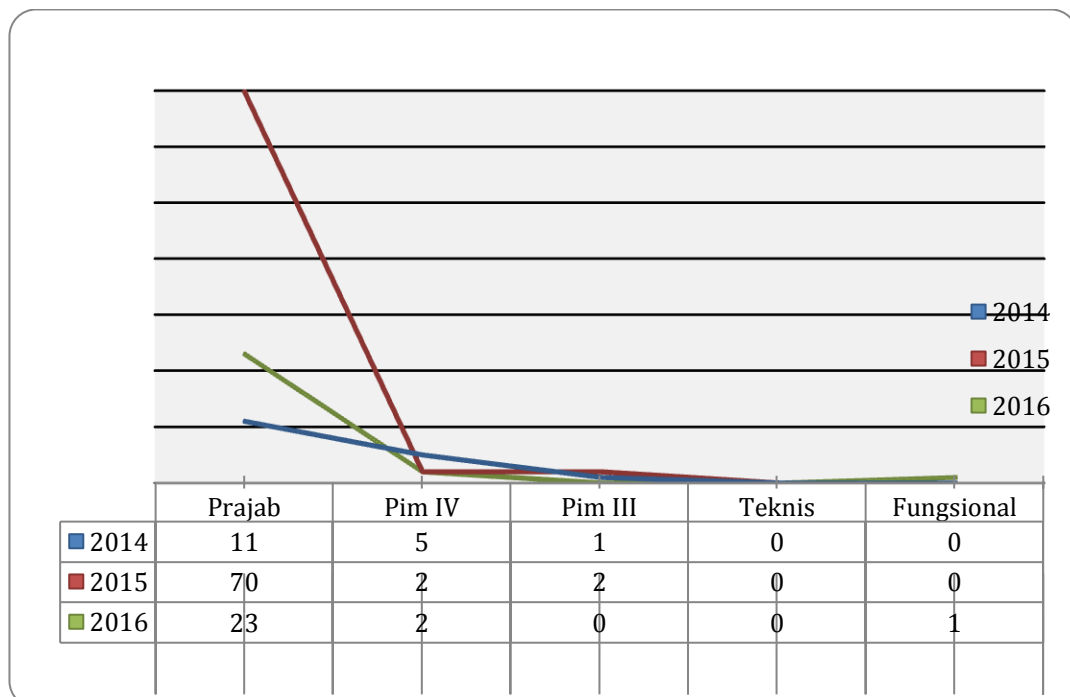
Badan Pengembangan Sumber Daya Manuais (BPSDM) Provinsi Papua Barat merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang tugas dan fungsinya untuk menyelenggarakan program pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintah daerah (provinsi/kabupaten dan kota) di wilayah Provinsi Papua Barat dengan berbagai program dan kegiatan dan pelatihan teknis, fungsional maupun manajerial. BPSDM Papua Barat semula dikenal dengan nomenklatur Badan Diklat Provinsi Papua Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 dengan rincian tugas berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Barat Nomor 25 Tahun 2009.

Seorang pegawai Kantor BPSDM Papua Barat tentunya dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan

mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam tiga tahun terakhir yaitu 2014, 2015 dan 2016, Badan Pengembangan SDM Provinsi Papua Barat menunjukkan kinerja baik dan fluktuatif jika dilihat dari jumlah penyelenggaraan berbagai program dan jenis kegiatan pendidikan dan pelatihan, sebagaimana digambarkan dalam diagram berikut:

**Gambar 1**  
**Jumlah Kegiatan Diklat BPSDM Papua Barat Tahun 2014-2016**



Sumber: Data Sekunder diolah, 2016

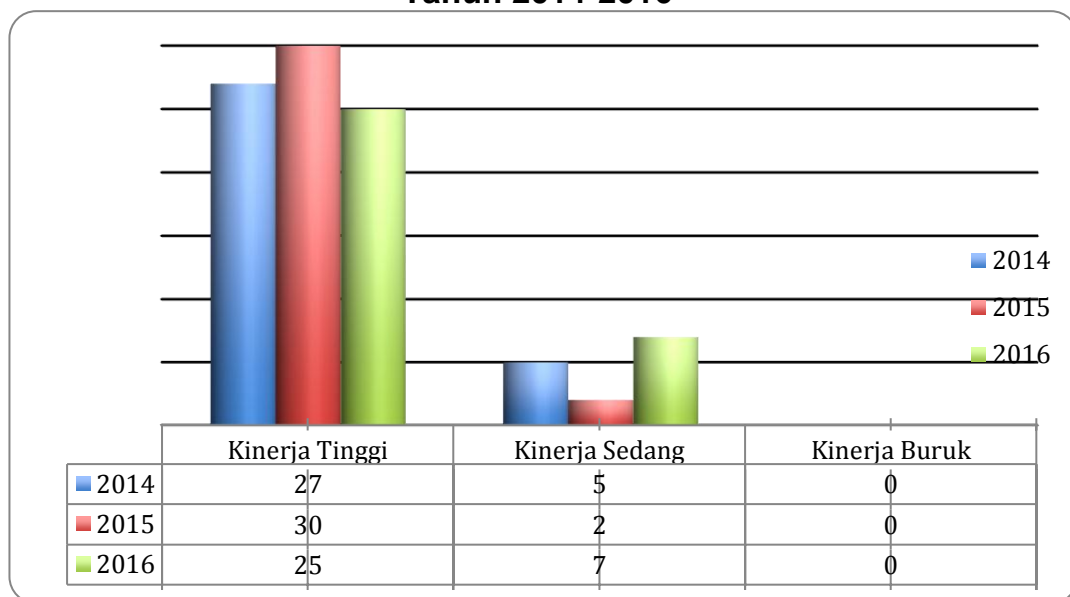
Diagram diatas menggambarkan bahwa BPSDM Papua Barat berkinerja baik dengan indikasi terselenggaranya kegiatan pelatihan sebanyak 117 kegiatan dari berbagai jenis dan jenjang pelatihan dalam tahun 2014 – 2016. Nampak bahwa dalam 3 tahun terakhir BPSDM Papua Barat menunjukkan kinerja bersifat fluktuatif dimana pada tahun 2015 menyelenggarakan kegiatan pelatihan sebanyak 76 kegiatan yang meliputi diklat prajabatan (golongan I, II, dan III) sebanyak 70 kegiatan, diklat pim IV dan III masing-masing 2 kegiatan. Adanya wujud kinerja BPSDM Papua Barat yang cenderung baik dan fluktuatif dalam tiga terakhir tersebut seperti itu mengindikasikan bahwa kinerja segenap PNS dilingkup Kantor BPSDM Papua Barat juga berkinerja baik.

Badan Pengembangan SDM Provinsi Papua Barat merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyelenggarakan tugas dan fungsi pengelolaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintah provinsi/kabupaten dan kota di wilayah Pemerintah Provinsi Papua Barat melalui pendidikan dan pelatihan. OPD ini memiliki Pegawai (ASN) sebanyak 35 orang yang meliputi Pejabat Struktural sebanyak 18 orang, fungsional Widyaiswara sebanyak 9 orang dan tenaga staf sebanyak 8 orang.

Berdasarkan hasil telaah dokumen tentang hasil penilaian prestasi kerja segenap PNS dilingkup BPSDM Papua Barat dalam 3

tahun terakhir (2014, 2015 dan 2016) diperoleh data yang menunjukkan adanya fenomena menarik sebagaimana dituangkan dalam diagram berikut:

**Gambar 2**  
**Data Prestasi Kerja PNS pada BPSDM Papua Barat**  
**Tahun 2014-2016**



Sumber : Data sekunder, diolah 2016

Diagram diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja PNS pada Kantor BPSDM pada umumnya berkinerja tinggi, hal ini membuktikan bahwa tingginya kinerja BPSDM dalam menyelenggarakan program dan kegiatan pelatihan selama ini ditentukan atau didukung oleh prestasi kerja PNS yang pada umumnya menunjukkan kinerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengembangan SDM Provinsi Papua Barat”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
2. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi dan determinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, khususnya mengenai korelasi dan determinasi antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktek, sebagai berikut:

1. Mafaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dibidang ilmu administrasi, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja pegawai.

2. Mafaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat untuk mengetahui pentingnya kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan yang menyangkut peningkatan

kinerja pegawai, khususnya Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat maupun pelayanan publik pada umumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi.

##### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat (Sutrisno, 2009:45).
2. Seleksi sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2010:6). Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang 39 memenuhi kriteria. Seleksi menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:150).
3. Pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2010:6). Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill*,

*knowledge* dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Sutrisno, 2009:65).

4. Pemeliharaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2010:6).  
Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 1997:195). Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.
5. Penggunaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2010:6).  
Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Amstrong mengatakan bahwa pendekatan manajemen manusia didasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen manusia, berhubungan dengan integrasi yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Amstrong dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10-11).

Pendapat di atas, menyebutkan bahwa manajemen memiliki pendekatan dengan faktor manusia karena manajemen dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh organisasi manajemen. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijaksanaan dan peraturan yang ditetapkan dalam organisasi dan kultur dan nilai-nilai yang terdapat dalam lingkungan organisasi serta manajemen manusia yang seluruh anggota organisasi terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 1999:3). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan.

Menurut Wahyudi, (1996:3) mengungkapkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan”.

Pengertian tersebut menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pokok dari manajemen sumber daya manusia yaitu mewujudkan pendayagunaan secara optimal sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2000:2). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Zainun, (2001:17) mendefinisikan manajemen sebagai berikut.

“Manajemen merupakan suatu kegiatan, kemampuan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia dan menggunakan sarana yang tersedia. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri”.

Kegiatan manajemen dilakukan dengan menggunakan bantuan manusia dengan didukung sarana dan prasarana yang tersedia. Manajemen tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yaitu aktivitas manusia dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah manajemen yang mengaturnya. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 1994:4). Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:3). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Tjutju

Yuniarsih dan Suwatno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:1). Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dipahami adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (Sedarmayanti, 2010:13). Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber daya strategis dari organisasi yang memiliki kompetensi dan kapabilitas bagi pengembangan organisasi sehingga dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan.

Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam

organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelolakaryawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan. (Sedarmayanti, 2010:13).

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Sementara menurut Schuler et. al., setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu: Pertama, Memperbaiki tingkat produktivitas; Kedua, Memperbaiki kualitas kehidupan kerja; dan Ketiga, Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal (Schuler et. al dalam Sutrisno, 2009:7).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka

meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Kinerja

Berdasarkan kamus *The New Webster Dictionary* istilah “Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasa dari bahasa Inggris “*performance*”. Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan definisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu pendapat Osborne (dalam Quade, 1990:1), mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Sedangkan menurut Effendi (1998), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaan, menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Robbins (1996:218), diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan

keinginan (*obsetion*), atau kinerja = f (AxMxO).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

#### **a. Teori-teori Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, mengacu dari sejumlah studi empiris dan pendapat beberapa ahli.

Menurut Gie (1999:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi: (a) Motivasi kerja, (b) Kemampuan kerja, (c) Perlengkapan dan fasilitas, (d) Lingkungan eksternal, (e) Leadership, (f) Misi strategi, (g) Fasilitas kerja, (h) Kinerja individu dan organisasi, (i) Praktik manajemen, (j) Struktur, dan (k) Iklim kerja. Motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja

yang dihasilkan.

Menurut Schermerhorn (1996:106), untuk mengetahui kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu: (a) Pengetahuan, (b) Ketrampilan, (c) Kemampuan, (d) Sikap, dan (e) Perilaku. Schermerhorn mengungkapkan kemampuan dan ketrampilan sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

Menurut pendapat Robbins (1996:218), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut pendapat Peter Ducker (Handoko, 1997:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan

suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain: (a) Pendidikan dan program pelatihan, (b) Gizi, nutrisi, dan kesehatan, (c) Motivasi, (d) Kesempatan kerja, (e) Kebijakan ekstern, dan (f) Pengembangan secara terpadu.

### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai poses dimana organisasi menilai kinerja individu pegawai. Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk menemukan di level mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (Davis, 1996:142).

Bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu

diupayakan seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

Menurut Simamora (1999:18), maksud ditetapkan tujuan kinerja adalah untuk menyusun sasaran yang berguna tidak hanya evaluasi kinerja pada akhir periode, tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Terdapat 3 (tiga) alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja: (a) Mengarahkan karyawan untuk memfokuskan kegiatan-kegiatan kearah tertentu (sasaran) dari pada lainnya, (b) Karyawan akan dapat mengarahkan kemampuannya secara proporsional terhadap kualitas dalam pencapaian sasaran, (b) Sasaran yang sukar akan membuahkan suatu kekuatan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sebuah organisasi itu sangat penting baik yang proses maupun hasil, baik para karyawan maupun organisasi, khususnya organisasi publik/pemerintah guna mengetahui apakah kinerja yang dilakukan karyawan itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya. Dengan penilaian tersebut dapat diketahui pengukuran kinerja, menurut Gibson et.al (1995:18) dapat dilakukan berdasarkan waktu dalam Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang. Pengukuran kinerja jangka pendek meliputi; (a) Produksi, (b) Mutu (kualitas), dan (c) Efisiensi dan fleksibilitas. Pengukuran kinerja jangka menengah meliputi: (a) Persaingan dan (b) Pengembangan. Sedangkan pengukuran kinerja waktu jangka panjang

adalah merupakan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Menurut Robbins (1996:20) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Sedangkan menurut Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja kedalam 3 kelompok besar yaitu berkaitan dengan: (a) karakteristik kualitas kerja karyawan, (b) kuantitas kerja karyawan, dan (c) kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam mencapai hasil dengan pendekatan akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Mengacu pada kedua pendapat diatas, maka dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Dari beberapa komponen pengukuran kinerja akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengembangan SDM Papua Barat, penulis akan menggunakan indikator- indikator

sebagai berikut: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Kerjasama, (d) Inisiatif, dan (e) Keandalan/tanggung jawab.

### **3. Kemampuan Kerja**

#### **a. Pengertian Kemampuan**

Dilihat dari sudut pandang manajemen diketahui bahwa orang-orang mempunyai kemampuan dan kecakapan yang berbeda. Menurut Gibson Ivancevish & Donnelly (1996:54) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbin (1996:82). Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### **b. Dimensi Kemampuan**

Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbin, 1996:82).

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental Dimensi Kemampuan Intelektual:

- 1) Kecerdasan numeris: Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal: Kemampuan memahami apa yang dibaca atau yang didengar serta hubungan kata satu sama

lain.

- 3) Kecepatan Perseptual: Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran Induktif: Kemampuan mengenali justru urutan logis dalam satu masalah.
- 5) Penalaran dedukti: Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- 6) Visualisasi ruang: Kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam suatu ruang diubah.
- 7) Ingatan: Kemampuan menahan dan mengenang pengalaman masa lalu.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa.

### **c. Sembilan Kemampuan Fisik Dasar**

#### **1. Faktor-faktor kekuatan**

- a) Kekuatan dinamis: Kemampuan untuk mengenakan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
- b) Kekuatan tubuh: Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).
- c) Kekuatan statik: Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap

objek luar.

- d) Kekuatan: Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

## **2. Faktor-faktor Keluwesan**

- a) Keluwesan extent: Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
- b) Keluwesan dinamis: Kemampuan melakukan gerakan cepat.

## **3. Faktor-faktor lain**

- a) Koordinasi tubuh: Kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
- b) Keseimbangan: Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
- c) Stamina: Kemampuan melanjutkan upaya maximum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu (Robbin, 1996:83-84).

Selain faktor-faktor di atas kemampuan kerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Kast dan Ronsenweig menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki seorang aparatur sekaligus administrator meliputi keterampilan teknis, kemanusiaan, serta kemampuan konseptual yang selanjutnya dinyatakan sebagai berikut keterampilan teknis mempunyai arti cakap dan pakar dalam bidang tertentu, beberapa metode, proses-proses, prosedur-prosedur

atau teknik pelaksanaan yang disebut kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok yang harus dimiliki oleh aparat, sebagai aparat tidak mungkin bekerja sendiri dalam seluruh proses penyelesaian pekerjaan.

Keterampilan konseptual yang biasa disebut sebagai manajemen skills dijabarkan sebagai kemampuan aparat terhadap organisasi (Kast dan Ronsenweig, 1985:241). Mengenai konsep keterampilan, Manulang membedakan beberapa keterampilan yang mendukung kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal yaitu:

a. Kemampuan teknis

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat- alat kerja.

b. Kemampuan interpersonal

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana, organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

c. Kemampuan konseptual

Adalah kemampuan untuk melihat gambaran kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami dan antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian di atas, kemampuan teknis yang dimaksud

bahwasannya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi harus mampu dalam penguasaan prosedur kerja dan dapat menggunakan alat-alat yang ada untuk menunjang kelancaran pekerjaan serta penguasaan terhadap metode kerja yang ada.

Artinya disini bahwa seorang pegawai yang mampu mempunyai kemampuan teknis yang meliputi penguasaan prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah diuraikan di atas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih maksimal.

Sedangkan kecakapan interpersonal disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja yakni dalam bekerjasama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan ide maupun saran dari orang lain dapat menjadi factor keberhasilan pelaksanaan tugas yang baik.

Kemampuan yang ke tiga yaitu kemampuan konseptual, kemampuan disini adalah bagaimana seorang pegawai apalagi sebagai decision maker dalam menganalisa dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memiliki prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan

dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

Dalam kehidupan berorganisasi setiap aparat dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam arti memiliki kecakapan dan ketrampilan didalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi tujuan individu, dengan demikian dituntut adanya kegiatan guna peningkatan kemampuan dan keterampilan. Tujuan kegiatan adalah dalam rangka pendayagunaan aparatur negara secara optimal agar tujuan organisasi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat dirumuskan yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian di sini adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **4. Motivasi Kerja**

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang disebut motivasi. Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal: (a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, (b) Penentuan tujuan yang

akan menentukan kepuasan, dan (c) Penentuan tindakan yang dipuaskan untuk memuaskan kebutuhan.

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat dikatakan sebagai semangat yang menimbulkan motif. Motivasi timbul setelah ada rangsangan yang datang dari luar diri sipelaku. Batasan ini sesuai dengan yang disebutkan oleh Heidjrahman dan Husnan (1999:197) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam pengertian yang lebih longgar, motivasi mengacu pada sebab-sebab yang muncul sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi.

Pengertian motivasi menurut Robbin, (1996:198) adalah sebagai berikut:

“Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Gibsons, Ivancevish dan Donnelly, (1996:94) memberikan definisi yang berbeda yaitu:

“Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri sendiri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”

Sedang motivasi Reksohadiprojo dan Handoko, (1991: 256)

adalah sebagai berikut:

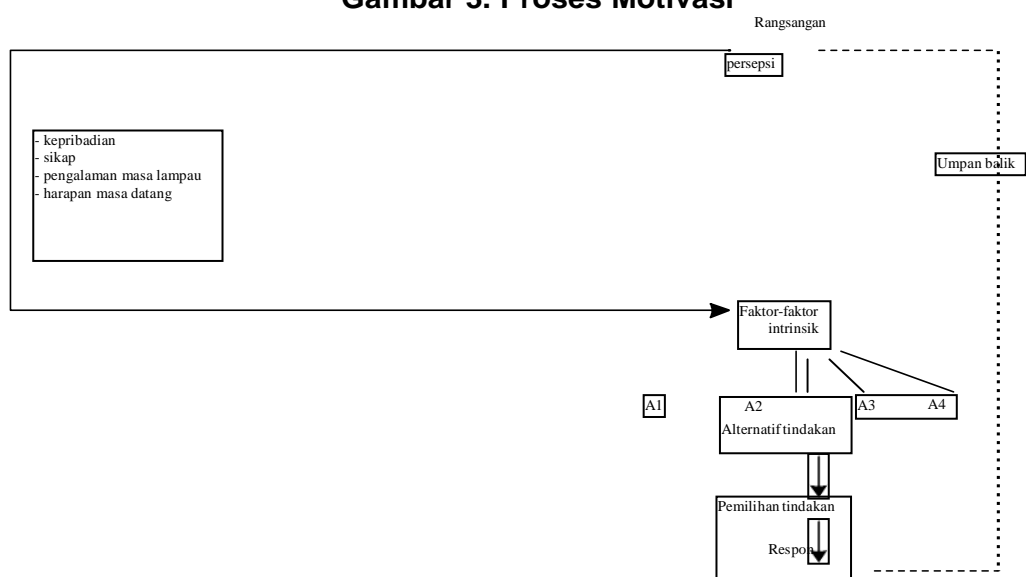
“Motivasi adalah keadaan dalam diri seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.”

Dengan menyimak pendapat para ahli diatas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

## b. Proses Motivasi

Dengan diagram proses motivasi dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

**Gambar 3. Proses Motivasi**



Sumber: W. Jack Duncan, *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin Coy, Boston, 1981.

Jadi, motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginan. Minat mendorong yang bersangkutan untuk melakukan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Kemudian melakukan evaluasi dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tindakannya sendiri.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi yang efisien”. Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang-orang lain untuk bekerja lebih baik.

Gibson (2002), mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul ada atau dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja”.

Karena motivasi merupakan unsur penggerak bagi individu-individu untuk melakukan pekerjaannya, maka motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan maupun anggota lainnya dalam organisasi, menurut Heidjrachman dan Husnan (1997:197) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang

yang bekerja dengan bantuan orang lain.

### **c. Teori Motivasi**

Dari berbagai literature dikenal adanya berbagai teori Motivasi yang dikembangkan oleh para ahli, antara lain Teori Kepuasan, Teori ERG Alderfer, Teori Dua Faktor dari Herzberg.

#### **1) Teori Kepuasan**

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. (Gibson, 1996:95) Hierarki Kebutuhan Maslow. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan dorongan-dorongan pemenuhan kebutuhan yang menimbulkan motivasi seseorang diantaranya yang paling terkemuka adalah pendapat apa yang mendasarkan konsep Hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama kebutuhan manusia dapat disusun dalam hierarki. Kebutuhan terendah sampai tinggi, dapat ditunjukkan pada gambar. Kedua suatu yang telah terpuaskan berhenti menjadi utama dari perilaku menurut Maslow, manusia akan mendorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikat suatu hierarki.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan

perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Fisiologis: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*): Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
4. Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. Perwujudan diri (*self actualization*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*Fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

## **2) Teori ERG Alderfer**

Alderfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, akan tetapi hierarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu:

1. Eksistensi yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja Keterkaitan yaitu

kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

2. Pertumbuhan yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

### **3) Teori Dua Faktor dari Herzberg**

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut (Gibson, 1996:107).

### **4) Teori Kebutuhan Mc. Clelland**

Mc. Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari ini adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). M Clelland mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

### **Teori Proses**

Teori ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu

digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan (Gibson, 1996:95)

Empat teori penting dari teori proses:

1) Teori penguatan

Dalam teori penguatan terdapat suatu pendekatan keperilakuan yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkonsisikan perilaku. Para teoritis penguatan memandang perilaku disebabkan oleh lingkungan (Gibson, 1996:130).

2) Teori Harapan

Teori harapan berargumen bahwa kekuatan suatu kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu (Robbins, 1996:215).

3) Teori Keadilan

Teori ini dikemukakan oleh J Stay Adam. Inti teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Individu bekerja untuk mendapat imbalan dari Organisasi (Gibson, 1996:150-152).

4) Teori Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan: seperti halnya individu, kita menetapkan tujuan

dan kemudian bekerja untuk menyelesaikan tujuan tersebut  
Orientasi terhadap tujuan menentukan perilaku.

Dalam akhir dasa warsa 1960-an Edwin Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan suatu sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan-tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak usaha yang perlu dihabiskan (Gibson, 1996:152).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seorang karyawan yang berupa interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, maka memerlukan motivasi sebagai dorongan kerja. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan, prestasi, rangsangan dan harapan karyawan, maka dapat timbul ketenangan dalam bekerja.

Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Aktualisasi, (b) Penghargaan, (c) Prestasi,(d) Kenaikan pangkat, (e) Kreativitas, (f) Pengarahan, (g) Harapan, dan (h) Rangsangan.

## 5. Fasilitas Kerja

Organisasi bagi setiap anggotanya pada dasarnya merupakan tempat dan sarana untuk memuaskan berbagai kebutuhan baik material maupun non material. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan jalan menyediakan fasilitas atau peralatan yang mendukung pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Jika fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat selesai efektif dan efisien. Organisasi yang tidak menyediakan fasilitas kerja yang mendukung pegawai bekerja akan menghalangi pembentukan kinerja pegawai juga akan banyak menimbulkan berbagai kekecewaan bahkan keputusan di kalangan pegawai.

Dalam setiap kantor modern selain kertas dan alat tulis untuk melaksanakan tatausaha masih diperlukan bermacam-macam barang perbekalan yang banyak ragamnya dan jumlah mencapai puluhan.

Keterlambatan sering terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya fasilitas atau peralatan kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan ruang pegawai yang belum memenuhi standar. Pengetahuan dan keterampilan kerja belumlah cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. Fasilitas atau peralatan kerja untuk melaksanakan pekerjaan juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu fasilitas atau peralatan kerja harus

tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi* mengatakan bahwa lingkungan fisik dan rancangan ruang kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah lingkungan fisik dan rangsangan ruang kerja.

Dalam dan dari dirinya sendiri kondisi kerja fisik dan rancangan tempat kerja tampaknya tidak memiliki dampak motivasional yang hakiki terhadap orang. Dengan kata lain, hal itu tidak menyebabkan orang bergabung dalam perilaku spesifik, tetapi itu dapat membuat perilaku tertentu lebih mudah atau lebih sulit untuk dijalankan. Dalam hal ini, efektivitas dari orang mungkin ditingkatkan atau dikurangi. Dengan demikian barangkali paling akurat untuk berfikir tentang variabel-variabel yang sudah kita bahas dalam bagian ini sebagai yang memudahkan atau menghambat peluang bagi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

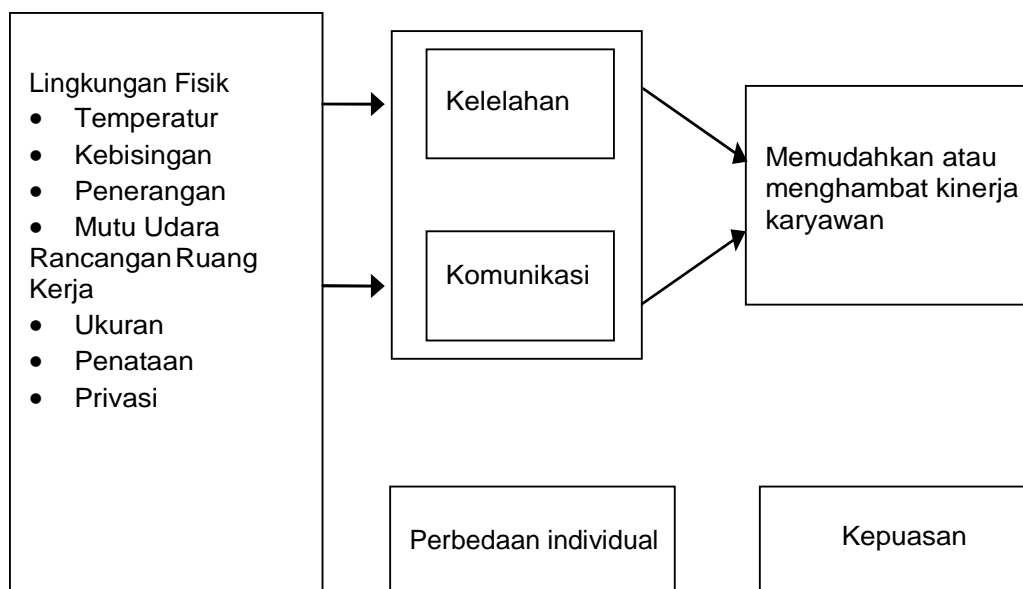
Gambar II.2, meringkaskan poin-poin yang dibuat dalam bagian ini. Situasi dan kondisi ruang kerja dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, dengan memperhatikan perbedaan-perbedaan individual. Situasi dan kondisi tempat kerja dapat juga secara tidak langsung memudahkan atau menghambat kinerja seorang karyawan.

Bila suasana tempat kerja tidak dirancang dengan baik atau tidak menyenangkan bagi karyawan, hal itu dapat ikut melelahkan dan

menghambat komunikasi. Karyawan yang kelelahan mengalami kesulitan dalam mencapai baik kuantitas maupun kualitas dari keluaran. Sama halnya, tingkat kebisingan atau partisi fisik mempersulit karyawan untuk berinteraksi atau membentuk ikatan-ikatan kelompok yang informal. Tetapi reaksi-reaksi dimoderatkan oleh perbedaan-perbedaan individual seperti pilihan suhu, lamanya waktu seseorang terus berhadapan udara yang tercemar, kebutuhan akan status, dan kebutuhan akan interaksi sosial. Dari pengertian fasilitas kerja di atas maka, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Lingkungan Fisik, dan (b) Rancangan Ruang Kerja.

**Gambar 4**

**Pengaruh dari Kondisi Kerja Fisik dan Rancangan Ruang Kerja**



## 6. Hubungan antara variabel

Hubungan antar variabel pada bangun teori di atas saling

berhubungan yakni variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Namun demikian selain variabel tersebut menurut pendapat beberapa ahli banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Liang Gie dan Buddy Ibrahim, bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, iklim kerja. Menurut Schermerhorn, bahwa kinerja organisasi dan individu dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, perilaku. Menurut Manulang, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan teknis, kemampuan interpersonal dan kemampuan konseptual. Menurut Stephen Robbins, bahwa kinerja pegawai sangat tergantung oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Peter Ducker menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi factor pendidikan dan program pelatihan, gizi, nutrisi dan kesehatan, motivasi, kesempatan kerja, kebijakan ektern dan pengembangan secara terpadu.

Untuk mengetahui lebih lanjut bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja saling berhubungan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, adalah sebagai berikut:

a. Hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

Dalam kehidupan organisasi setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan pegawai dapat berupa kecakapan dan keterampilan yang akan menentukan kinerja organisasi. Kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari sikap dan respon pegawai terhadap tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Jika pegawai merespon secara positif tugas yang diberikan pimpinan, maka pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya. Dengan sikap dan respon pegawai tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

b. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Motivasi merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi aktivitasnya dalam pencapaian tujuan organisasi, atau dalam bentuk dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Motivasi adalah subyek yang penting bagi pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Umumnya sebuah organisasi menginginkan

agar para pegawai berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Kegiatan mempengaruhi pegawai dapat disebut dengan motivasi kerja. Jadi semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin besar kinerja pegawai yang dapat dicapai.

c. Hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai

Fasilitas kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai sudah terpenuhi dengan baik maka, hal ini dapat menunjang kinerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi semakin fasilitas kerja pegawai terpenuhi maka pekerjaannya akan cepat selesai akan tetapi sebaliknya apabila fasilitas kerja pegawai tidak terpenuhi dengan baik maka, hal tersebut dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Bahkan fasilitas kerja yang sangat sederhana pun dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap kinerja dan sikap karyawan.

Dengan melihat begitu banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang diantaranya menyangkut kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja maka secara bersama-sama/simultan pun ketiga variabel ini memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel ini baik variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja berhubungan dengan kinerja pegawai.

## **B. Penelitian Terkait**

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam kaitannya dengan kemampuan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Rafli (2003) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bank Kesejahteraan Jakarta, memiliki kesimpulan bahwa gaji, promosi, kondisi kerja, pengawasan, dan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Kesejahteraan Jakarta.
2. Lumentut (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.
3. Widiatmayanti (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah

Semarang, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan turun tingkat kepuasan kerja pegawai yang diperoleh.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah:

1. Kinerja pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai adalah:
  - 1) Kualitas hasil pekerjaan
    - a) Kesesuaian tugas dengan perintah.
    - b) Kesesuaian prosedur.
  - 2) Kuantitas hasil pekerjaan
    - a) Jumlah pekerjaan yang dikerjakan.
    - b) Tingkat efisiensi kerja.
  - 3) Kemampuan kerja sama
    - a) Kemampuakerja sama dengan rekan.
    - b) Komunikasi yang baik dan efektif.

## 4) Inisiatif

- a) Kemampuan merumuskan masalah yang dihadapi dalam bekerja.
- b) Kemampuan bekerja tanpa instruksi.

## 5) Kehandalan/tanggung jawab

- a) Tingkat kesesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang dicapai.
- b) Tingkat Penguasaan pekerjaan.

2. Kemampuan kerja (X1) adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, sikap mental maupun kondisi fisik pegawai yang bersangkutan dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator-indikator dari variabel kemampuan kerja adalah:

## 1) Tingkat pendidikan pegawai

- a. Pendidikan formal yang dimiliki pegawai
- b. Manfaat pendidikan dengan pekerjaan

## 2) Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan

- a. Pengetahuan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan.
- b. Pemahaman pegawai terhadap tugas, dan tanggung jawab.

- 3) Tingkat pengalaman pegawai
  - a. Masa kerja pegawai dalam memegang jabatan.
  - b. Frekuensi kepindahan tempat kerja.
3. Motivasi kerja (X2) adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan atau dorongan dari luar yang menyebabkan adanya proses pemikiran seseorang untuk melakukan sesuatu. Indikator-indikator dari variabel motivasi kerja adalah:
  - 1) Aktualisasi  
Kebebasan mengaktualisasikan ide/gagasan.
  - 2) Penghargaan  
Penghargaan terhadap kemampuan dan hasil kerja pegawai.
  - 3) Prestasi  
Penghargaan atas prestasi kerja.
  - 4) Kenaikan pangkat  
Promosi kenaikan pangkat jika bekerja dengan baik.
  - 5) Kreativitas  
Kesempatan untuk mengembangkan diri/maju.
  - 6) Pengarahan  
Pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan dalam pelaksanaan pekerjaan.
  - 7) Harapan  
Kesempatan untuk maju serta kemudahan dalam kenaikan pangkat.

8) Rangsangan

Pemberian insentif atau gaji yang memadai.

4. Fasilitas kerja (X3) adalah kumpulan nilai atau sistem nilai yang menjadi pegangan seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya sekaligus mempengaruhi perilaku mereka. Indikator-indikator dari variabel fasilitas kerja adalah:

1) Lingkungan Fisik

- a) Temperatur
- b) Kebisingan
- c) Penerangan

2) Rancangan Ruang Kerja

- a) Ukuran
- b) Penataan
- c) Privasi

3) Sarana Prasarana

- a) Jumlah komputer
- b) Ruang tunggu tamu

#### **D. Kerangka Pikir**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manuais (BPSDM) Provinsi Papua Barat merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang tugas dan fungsinya untuk menyelenggarakan program pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada instansi

pemerintah daerah (Provinsi/Kabupaten dan Kota) di wilayah Provinsi Papua Barat dengan berbagai program dan kegiatan dan pelatihan teknis, fungsional maupun manajerial, struktural dan kepemimpinan. BPSDM Papua Barat semula dikenal dengan nomenklatur Badan Diklat Provinsi Papua Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 dengan rincian tugas berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Barat Nomor 25 Tahun 2009.

Seorang pegawai Kantor BPSDM Papua Barat tentunya dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Kinerja pegawai adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Pada hakikatnya kinerja seorang pegawai disangat di pengaruh oleh banyak faktor seperti kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Faktor kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana pegawai mengeluarkan semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, sikap mental maupun kondisi fisik

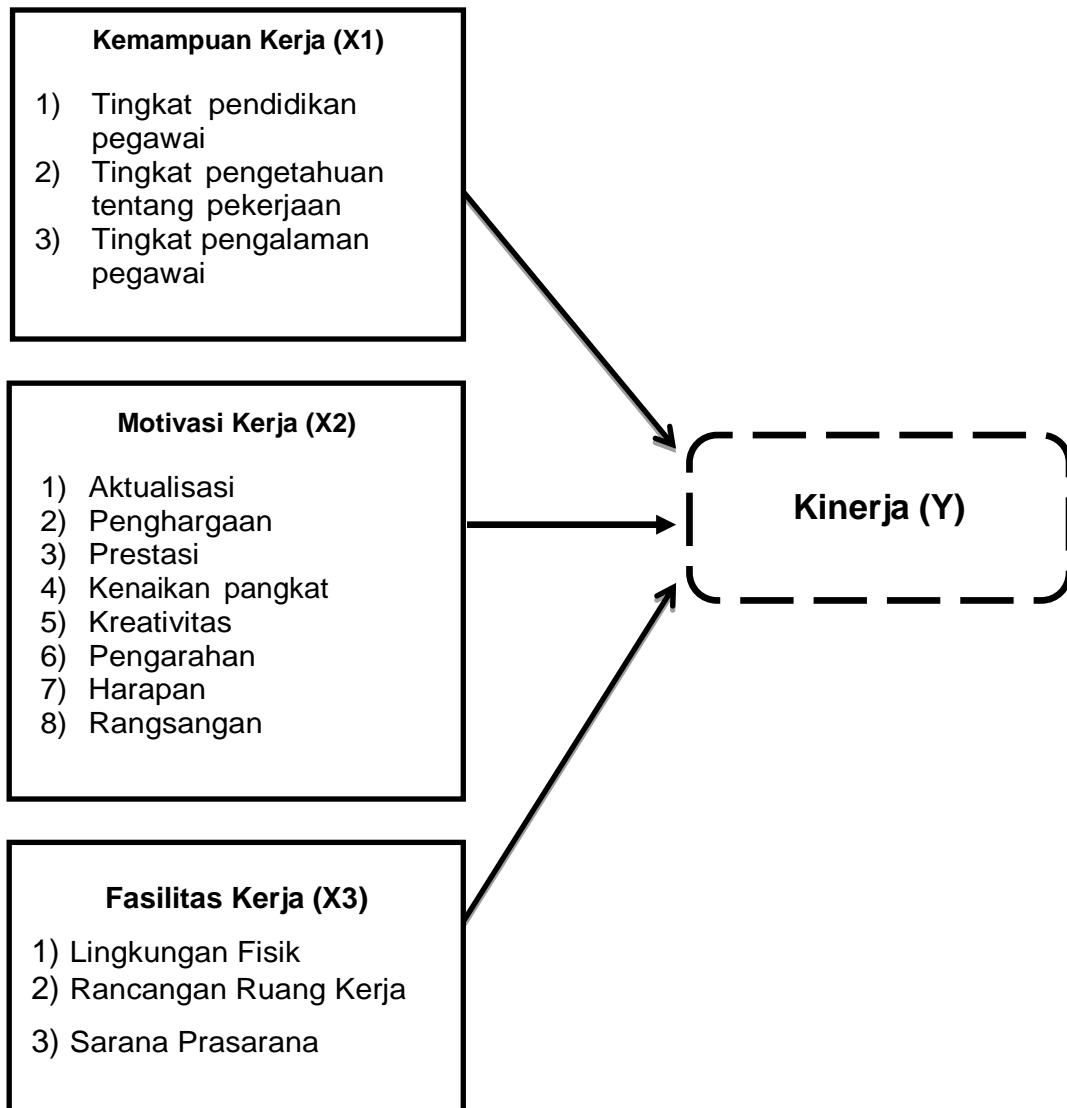
pegawai yang bersangkutan dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang tentunya berdampak pada hasil kerja (kinerja) pegawai tersebut.

Faktor motivasi kerja juga ikut memberi dampak pada kinerja pegawai, karena motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja juga ikut mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai tentu akan memudahkan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan maksimal dan lebih baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 5**  
**Kerangka Pikir**



### **E. Hipotesis**

Sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, diajukan adanya beberapa hipotesis penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat.
2. Diduga motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat.
3. Diduga fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?
4. Diduga kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Papua Barat?

### **BAB III**

## **DESAIN DAN PROSEDUR PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori (Asosiatif)* yang akan digunakan untuk menguji pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini memilih dilakukan pada Kantor Badan Pengembangan SDM Provinsi Papua Barat, berdasarkan pertimbangan atas data yang diperlukan dan adanya gejala yang sesuai judul penelitian. Penelitian ini difokuskan mengkaji dan mengetahui Kinerja PNS Kantor BPSDM Papua Barat, dengan variabel yang mempengaruhinya yaitu: kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan mulai dari bulan September sampai Oktober 2017.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat sebanyak 35 orang.

### **2. Sampel**

Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 35 orang secara total sampling disebabkan kurang dari kurang dari 100 orang.

## **D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kuesioner: yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan, yakni pengumpulan data dengan bantuan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis, sistematis, dan sudah disediakan pilihan jawabannya dalam bentuk pertanyaan tertutup yang sudah disiapkan dulu kemudian disajikan pada responden.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis (dokumen) yang langsung berhubungan dengan objek penelitian.

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

a. Kuesioner, yaitu membagikan seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden mengenai kinerja pegawai dengan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja pada Badan Pengembang Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat untuk dijawab kemudian dikembalikan kepada peneliti. Dalam peneliti ini, peneliti akan menggunakan instrumen kuisisioner dengan skala pengukuran ordinal yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan paling rendah sampai pertanyaan yang paling tinggi. Setiap item pertanyaan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) skor ini bersifat membedakan dan mengurutkan. Pedoman untuk pengukuran adalah sebagai berikut :

- 1) Jawaban tidak setuju diberi skor 1 (satu).
- 2) Jawaban kurang setuju diberi skor 2 (dua).
- 3) Jawaban cukup setuju diberi skor 3 (tiga).
- 4) Jawaban setuju diberi skor 4 (empat).

Kategori jawaban dapat berubah sesuai dengan kebutuhan, contoh seperti selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah dan sebagainya.

b. Dokumentasi diperlukan sebagai pelengkap dan memperkuat data-data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Dokumentasi ini diperoleh langsung dari tempat penelitian.

## **F. Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data**

### **1. Teknik Pengolahan Data**

Setelah pengumpulan data dilaksanakan, selanjutnya data diolah melalui tahap berikut:

- 1) Memeriksa (*editing*), yaitu meneliti semua jawaban yang telah diberikan oleh responden. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner yang diajukan, dan diisi dengan benar. Caranya dengan memeriksa satu persatu jawaban responden.
- 2) Pengkodean/pemberian identitas (*coding*) yaitu data yang telah diedit diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis.
- 3) Tabulasi yaitu pemberian skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut kedalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori.

### **2. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini maka digunakan beberapa analisis data sebagai berikut:

#### **1) Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara satu variabel atau lebih secara bersama-sama dengan

variabel yang lain. Untuk menghitung koefisien korelasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = Angka indeks korelasi "r" produk moment antara variabel X dan Y

$n$  = Tahun

$\sum x$  = Jumlah seluruh nilai variabel X

$\sum y$  = Jumlah seluruh nilai variabel Y

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan ( $r$ ) antara independen dengan variabel dependen dapat digunakan interpretasi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Interpretasi koefisien korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2016)

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan

regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi. Untuk melihat nilai Koefisien determinasi digunakan rumus.

$$\text{Koefisien determinasi (d)} = R^2 \times 100\%$$

Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### **3) Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk kinerja pegawai dengan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja pada Badan Pengembang Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat. Adapun persamaan model dari analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi kemampuan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi fasilitas kerja

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Fasilitas Kerja

#### 4) Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Bila F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) serta tingkat signifikannya lebih kecil dari 5%, maka hal itu menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

Dimana :

F = koefisien F hitung

R = koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Uji f hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji- f tingkat kepercayaan tertentu dengan rumus sebagai berikut:

Dengan hipotesis:

$H_0$  :  $\beta_1 + \beta_2 + \beta_3$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen ke- $i$  (kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai).

$H_1$  : Minimal salah satu  $\neq 0$  artinya terdapat pengaruh variabel independen ke- $i$  (kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusannya,

1. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yang berarti variabel independen ke- $i$  (kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), sedangkan.
2. Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$  yang berarti variabel independen ke- $i$  (kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap dependen (kinerja pegawai).

### **5) Uji t (Uji Parsial)**

Uji parsial adalah untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan

yaitu 0.05. Berikut adalah rumus uji-t:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{dan derajat bebas (df) = } n - 2$$

Keterangan:

t = Uji signifikansi korelasi

n = Jumlah responden uji coba

r = Koefisien korelasi

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  di tolak dan menerima  $H_1$  berarti terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat.
- 2) Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  di terima dan menolak  $H_1$  berarti tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat.

Uji Hipotesis:

$H_0$  :  $r = 0$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$

$H_1$  :  $r \neq 0$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Profil BPSDM Papua Barat**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Provinsi Papua Barat Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat yang pada awalnya merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Papua Barat.

Tugas Pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat adalah melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota Setuju dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam pelaksanaan tugas pokok tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat menjalankan fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;

- 2) Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 3) Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi aparatur di lingkungan pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 4) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 5) Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur Setuju tugas dan fungsinya.

## **2. Visi dan Misi :**

### **a. Visi**

“Menuju Papua Barat yang Aman, Sejahtera dan Bermartabat.”

### **b. Misi**

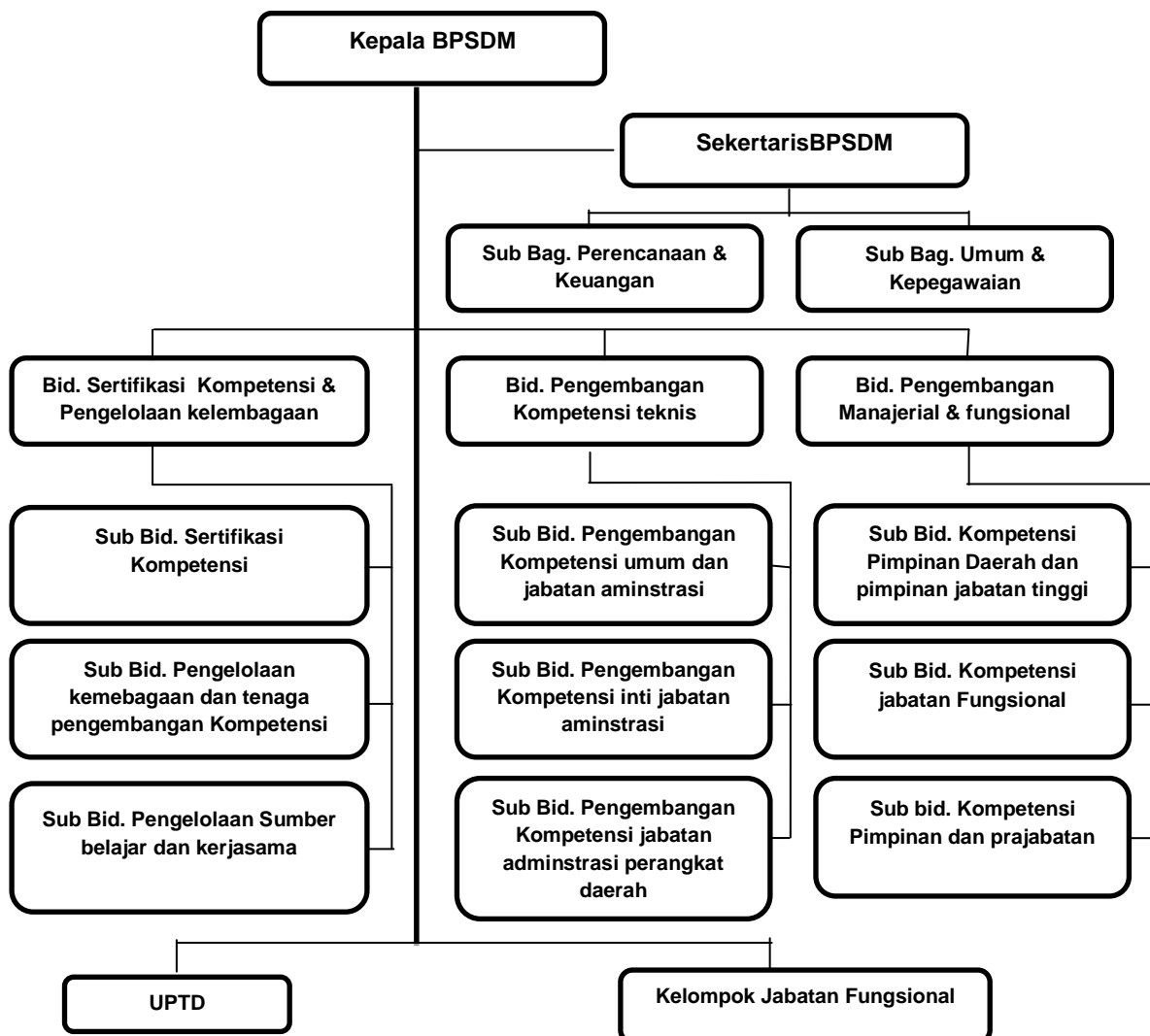
- 1) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis aparatur yang bersih dan berwibawa (*good and clean governance*) serta Otonomi Khusus yang efektif
- 2) Mewujudkan pengelolaan lingkungan dan sumber daya alam yang berkeadilan dan berkelanjutan

- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan
- 4) Meningkatkan kapasitas infrastruktur dasar
- 5) Meningkatkan daya saing perekonomian dan investasi daerah berbasis pariwisata
- 6) Membangun pertanian yang mandiri dan berdaulat
- 7) Memperkuat pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak berbasis masyarakat berketahanan sosial
- 8) Memperkuat kerukunan umat beragama dan kondusifitas daerah

### 3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada gambar di bawah:

**Gambar 6**  
**Struktur Organisasi BPSDM**



#### 4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang data pribadi responden atau pegawai yang dilihat jenis kelamin, umur, pendidikan dan golongan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	45,7
2.	Perempuan	19	54,3
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Olah data Angket, 2017

Berdasarkan data pada tabel tersebut maka terlihat jelas seperti apa gambaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dimana jumlah pegawai laki-laki sebanyak 16 orang atau sekitar 45,7 persen dan jumlah pegawai perempuan sebanyak 19 orang atau 54,3 persen dimana jumlah pegawai perempuan lebih banyak di banding jumlah pegawai laki-laki.

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik umur pegawai pada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Karakteristik berdasarkan umur**

<b>No.</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	20 – 25 Tahun	0	0
2.	26 – 30 Tahun	0	0
3.	31 – 35 Tahun	4	11,4
4.	36 – 45 Tahun	10	28,6
5	>. 46 Tahun	21	60
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas tingkat umur pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dimana umur antara 20 sd 25 tahun dan 26 sd 30 tahun tidak ada satupun pegawai yang berumur di tahun tersebut. Umur antara 31 sd 35 tahun sebanyak 4 orang atau 11,4 persen, umur antara 36 sd 45 tahun sebanyak 10 orang pegawai atau 28,6 persen dan umur di atas 46 tahun sebanyak 21 orang ssebanyak 60 persen. Dari keseluruhan tingkatan umur pegawai tersebut bisa dibilang bahwa dominan pegawai pada Badan Pengembang Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat lebih banyak di atas 46 tahun.

Untuk melihat seperti apa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pagawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	SMA	5	14,3
2.	Diploma	2	5,7
3.	S1	22	62,9
4.	S2	6	17,1
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data pada tabel tersebut bisa dilihat dengan jelas seperti apa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau sekitar 14,3 persen. Tingkat pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau 5,7 persen. Tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 62,9 persen dan tingkat pendidikan Megister (S2) sebanyak 6 orang pegawai atau sekitar 17,1 persen. Dari keseluruhan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, tingkat pendidikan sarjana (S1) yang paling banyak pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden tentang masa kerja pegawai atau sudah berapa lama pegawai berkerja menjadi pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Karakteristik berdasarkan masa kerja**

<b>No.</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	1 – 5 Tahun	0	0
2.	5 – 10 Tahun	13	37,1
3.	>. 11 Tahun	22	62,9
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut memberikan gambaran tentang masa kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dimana pegawai yang bekerja antara 1 sd 5 tahun ternyata tidak ada satupun pegawai yang memiliki masa kerja di tahun tersebut. Kemudian masa kerja antara 5 sd 10 tahun sebanak 13 orang atau 37,1 persen dan diatas 11 tahun sebanyak 22 orang pegawai atau 62,9 persen sekaligus menjadi yang tertinggi atau yang paling banyak.

Masa kerja setiap pegawai dengan pegawai yang lainnya tentu berbeda satu sama lain, semakin lama pegawai bekerja (masa kerja) tentu semakin bertambah dan pertambahan masa kerjanya bisa memberi dampak dalam peningkatan pengalamannya dan bisa saja mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Untuk melihat tingkatan pangkat atau golongan yang dimiliki pegawai maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Karakteristik berdasarkan pangkat/golongan**

<b>No.</b>	<b>Pangkat/Golongan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	I/a s.d I/d	0	0
2.	II/a s.d II/d	2	5,7
3.	III/a s.d III/d	21	60
4.	IV/a s.d IV/d	12	34,4
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut memberikan gambaran seperti apa pangkat/golongan yang dimiliki oleh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua Barat dimana golongan I/a sd I/d sebanyak 0 atau tidak ada, kemudian golongan II/a sd II/d sebanyak 2 orang atau 5,7 persen. Golongan III/a sd III/d sebanyak 21 orang pegawai atau 60 persen dan golongan IV/a sd IV/d sebanyak 12 orang atau 34,4 persen.

## 5. Deskripsi jawaban responden

### a. Kemampuan kerja

Kemampuan merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para pegawai bekerja dengan cara tertentu, kemampuan (*Ability*) adalah sebagai kesanggupan (*Capacity*) untuk melaksanakan pekerjaannya, kemampuan ini mengandung

berbagai unsur-unsur mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut Setuju rincian kerja.

Setiap pegawai yang berkerja dalam suatu instansi pemerintahan tentu memiliki kemampuan terutama kemampuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan adalah merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, hal ini berkonotasi bahwa seseorang disebut mampu bila sanggup menyelesaikan suatu pekerjaan dan memperoleh suatu hasil yang memuaskan, efektif, efisien dan rasional.

Untuk mengetahui seperti apa kemampuan kerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada uraian tabel dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai Setuju dengan bidang pekerjaannya masing-masing**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	20	80	57,14
Cukup Setuju	3	15	45	42,86
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	125	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, dimana responden memberikan jawabannya tentang pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai Setuju dengan bidang pekerjaannya masing-masing menunjukkan bawah 20 orang responden mengatakan setuju atau sekitar 57,14 persen selanjutnya 15 orang responden menjawab cukup setuju atau 42,86 persen. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai Setuju dengan bidang pekerjaan yang ada saat ini.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menunjang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dengan adanya pendidikan dimiliki maka diharapkan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pendidikan yang dimiliki pegawai memberi manfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta menunjang dalam peningkatan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**

**Pendidikan yang dimiliki pegawai memberikan maanfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta menunjang peningkatan kinerja**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	14	56	40,00
Cukup Setuju	3	21	63	60,00
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	119	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut diatas, maka bisa diuraikan bahwa 14 orang reponden menjawab setuju atau 40,00 persen dan 21 orang responden menjawab cukup setuju atau 60,00 persen. Ini berarti pendidikan yang dimiliki oleh reponden atau pegawai memberikan maafaat dalam meningkatkan pengetahuan mereka serta menjadi penungjang dalam peningkatan kinerja pegawai. Pendidikan yang dimiliki pegawai tentu akan meningkatkan pengetahuannya, bertambahnya pegentahuan terutama pada bidang pekerjaan akan memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pegentahuan terhadap prosedur kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Pegawai memiliki Pengetahuan terhadap prosedur Pelaksanaan tugas pekerjaan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Sesuai	1	0	0	0
Jumlah		35	121	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data yang ada diatas, bisa diuraikan bahwa 16 orang responden (pegawai) atau 45,71 persen menjawab setuju atau memiliki pengetahuan

terhadap prosedur pelaksanaan pekerja yang ada di badan pengembangan sumber daya manusia. Kemudian 19 orang responden (pegawai) atau 54,29 persen menjawab cukup setuju atau cukup mengetahui.

Secara umum, pengetahuan pegawai terhadap prosedur kerja yang tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan di BPSDM, dimana salah satunya adalah memberikan pemahaman atau pengetahuan kepada pegawai tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan yang ada atau yang diterapkan di BPSDM, sehingga pegawai bisa memahami apa-apa saja prosedur kerja yang berlaku.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai memiliki pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawab yang melekat pada dirinya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**

**Pegawai memiliki Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang melekat pada dirinya**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	11	44	31,43
Cukup setuju	3	24	72	68,57
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	116	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 11 orang responden (pegawai) atau 31,43 persen setuju atau memiliki pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawab yang melekat pada dirinya. Kemudian ada 24 orang responden (pegawai) atau 68,57 persen cukup setuju atau cukup memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Pemahaman pegawai pada tugas dan tanggungjawab yang melekat pada dirinya tidak terlepas dari masa pengabdian pegawai yang sudah cukup lama, sehingga tentunya sudah paham betul apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Selanjutnya, untuk melihat apakah masa kerja pegawai yang lama dan memegang jabatan memiliki pengalaman kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**

**Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama dan memegang jabatan memiliki pengalaman kerja yang baik**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	13	52	37,14
Cukup setuju	3	22	66	62,86
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	118	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut, menunjukkan bahwa 13 orang responden (pegawai) menjawab setuju atau sekitar 37,14 persen dan 22 orang responden atau 62,86 persen menjawab cukup setuju. Dari jawaban

responden tersebut bisa kita katakan bahwa tidak semua pegawai setuju bahwa memiliki masa kerja yang lama dan memegang jabatan memiliki pengalaman kerja yang baik. ini berarti bahwa masa kerja yang sebentar dan tidak memiliki jabatan juga bisa memiliki pengalaman kerja yang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui apa dengan adanya perpindahan tempat kerja atau unit kerja mampu meningkatkan pengalaman kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 12**

**Perpindahan tempat kerja atau unit kerja mampu meningkatkan pengalaman kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	12	48	34,29
Cukup Setuju	3	23	69	65,71
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		35	117	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut diatas, bisa diuraikan bahwa ada 12 orang responden menjawab setuju atau 34,29 persen perpindahan tempat kerja atau unit kerja bisa meningkatkan pengalaman kerja. Kemudian 23 orang responden (pegawai) menjawab cukup setuju atau 65,71 persen. Ini berarti ada perpindah unit kerja bisa saja meningkatkan pengalaman kerja pegawai asalkan perpindahan tersebut tidak jauh berbeda dengan unit kerja sebelumnya dan pekerjaan yang ada di unit kerja baru tersebut tetap

Setuju dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

### b. Motivasi kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mengetahui apakah pegawai memiliki kebebasan untuk mengaktualisasikan ide/gagasannya pada saat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Pegawai memiliki Kebebasan untuk mengaktualisasikan ide/gagasan mereka pada saat bekerja**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	21	84	60,00
Cukup Setuju	3	14	42	40,00
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>126</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, maka bisa diuraikan bahwa ada 21 orang responden yang menjawab setuju atau 60,00 persen, dengan kata lain

pegawai memiliki kebebasan untuk mengaktualisasikan ide/gagasan pada saat bekerja. Kemudian 14 orang responden atau sekitar 40,00 persen. Ada kebebasan untuk mengaktualisasikan diri pada badan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari keinginan pimpinan agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan mengeluarkan ide/gagasan yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Dimana pegawai bisa mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki.

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi tentu ingin mengaktualisasikan dirinya agar dia bisa mengembangkan potensi yang dia miliki. Setelah mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan tentu berharap mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas apa yang telah dikerjakannya. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai diberikan penghargaan terhadap kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Pegawai diberikan Penghargaan terhadap kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	17	68	48,57
Cukup Setuju	3	18	54	51,43
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut diatas, biasa diuraikan bahwa ada 17 orang responden yang menjawab setuju atau 48,57 persen dan 18 orang responden yang menjawab cukup setuju atau sekitar 51,43 persen. Ini artinya secara keseluruhan pegawai yang memiliki kemampuan kerjan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya mendapatkan atau diberikan penghargaan dari atasan atau rekan kerja. Ini sebagai salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada pegawai yang mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai yang mendapatkan Penghargaan atas prestasi kerja dan dijadikan sebagai contoh oleh pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15**  
**Pegawai yang mendapatkan Penghargaan atas prestasi kerja dan dijadikan sebagai contoh oleh pimpinan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas, maka bisa diuraikan bahwa 16 orang responden menjawab setuju atau 45,71 persen dan 19 orang responden menjawab cukup setuju atau 54,29 persen. Ini berari bahwa pegawai pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat mendapatkan pengharagan atas prestasi kerjanya dan biasanya dijadikan sebagai contoh oleh pimpinan dengan cara menyampaikan kepada pegawai lainnya untuk mencontoh pegawai tersebut dalam bekerja. Pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai, bila pegawai tersebut mendapatkan penghargaan atas prestasinya tentu pegawai tersebut akan merasa bahwa apa yang telah dia lakukan mendapatkan sebuah pengakuan dan akan membuat pegawai tersebut untuk terus bekerja dengan baik dan berusaha terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai mendapatkan promosi kenaikan pangkat jika pegawai bekerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Mendapatkan promosi kenaikan pangkat,**  
**jika pegawai bekerja dengan baik**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data tersebut, maka bisa dijelaskan bahwa 16 orang responden atau 45,71 persen menjawab setuju dan 19 orang responden atau 54,29 persen pegawai menjawab cukup setuju. Secara keseluruhan bisa dikatakan bahwa pegawai yang berkeja dengan baik maka berhak untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pegawai untuk bekerja dengan baik dan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik dengan cara membantu pegawai tersebut untuk bisa mendapatkan promosi kenaikan pangkat atau jabatan. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Adanya promosi atau kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan baik, tentu akan membuat pegawai lainnya berusaha untuk bekerja dengan baik pula karena mereka bisa mendapatkan kesempatan untuk promosi atau mendapat kenaikan pangkat.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri/maju menjadi lebih baik lagi dengan mengeluarkan segala kreativitas yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17**  
**Pegawai diberi Kesempatan untuk mengembangkan diri/maju  
menjadi lebih baik lagi dengan mengeluarkan  
segala kreativitas yang dimiliki**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	14	56	40,00
Cukup Setuju	3	21	63	60,00
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data tersebut, maka bisa dijelaskan bahwa ada 14 orang responden menjawab setuju atau 40,00 persen dan 21 orang responden menjawab cukup setuju atau sekitar 60,00 persen. Jika dicermati secara umum, maka bisa dikatakan bahwa pegawai yang ada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat diberi kesempatan untuk mengembangkan diri/maju menjadi lebih baik lagi dengan mengeluarkan segala kreativitas yang dimilikinya. Hal ini bisa dilihat dari seringnya pegawai di kirim untuk mengikuti pelatihan-pelatihan serta di berikannya kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi. Ini merupakan salah satu bukti bahwa di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat mendukung pegawai dalam upaya peningkatan kemampuan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 18**  
**Pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	12	48	34,29
Cukup Setuju	3	23	69	65,71
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>117</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan seperti apa tanggapan responden tentang pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan, dimana ada 12 orang responden (pegawai) menjawab setuju atau sekitar 34,29 persen dan 23 orang responden menjawab cukup setuju atau sekitar 65,71 persen. Dari data yang dipaparkan maka bisa dikatakan bahwa pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan kepada pegawai, hal ini biasanya dilakukan oleh pimpinan pada saat apel pagi. Pemberian pengarahan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai upaya untuk mengarahkan pegawai bisa bekerja dengan baik dan berkerja bersama satu sama lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan dirinya menjadi lebih baik serta kemudahan dalam kenaikan pangkat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 19**  
**Diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan dirinya menjadi lebih baik serta kemudahan dalam kenaikan pangkat**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut, maka bisa diuraikan bahwa ada 16 orang responden atau 45,71 yang menjawab setuju bahwa pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dan ada 19 orang responden atau 54,71 persen. Pegawai yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat dituntut untuk terus mengembangkan dirinya, mengingat tuntutan kerja yang semakin meningkat sehingga mau tidak mau pegawai harus bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pegawai mendapat insentif atau gaji yang adil dan layak serta selalu diterima tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 20**  
**Pegawai mendapat insentif atau gaji yang adil dan layak serta selalu diterima tepat waktu**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa ada 16 orang responden (pegawai) menjawab setuju atau sekitar 45,71 persen dan 19 orang responden (pegawai) atau sekitar 54,29 persen menjawab cukup setuju. Dari segi gaji yang diterima oleh pegawai sudah cukup memadai dan selalu diterima tepat waktu. Selama ini, gaji yang diterima oleh pegawai Tidak Setuju telambat dalam pencairannya.

### c. Fasilitas kerja

Fasilitas adalah, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dalam hal ini,

manajemen organisasi harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan berdampak pada kinerja pegawai. jika fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai atau minim tentu akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. untuk mengetahui seperti apa gambaran fasilitas kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

Untuk mengetahui seperti apa kondisi temperatur ruang kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dapat dilihat ada tabel berikut:

**Tabel 21**  
**Temperatur ruang kerja saya sudah baik dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	22	66	62,86
Cukup Setuju	3	13	39	37,14
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas menunjukkan tentang pernyataan responden mengenai kondisi ruangan tempat kerja dilihat dari temperatur ruang kerja yang ada saat ini dimana ada 22 responden (pegawai) menjawab setuju

atau sekiranya 62,86 persen mengatakan bahwa kondisi temperatur yang ada saat ini sudah baik dan 13 orang responden menjawab cukup setuju atau sekitar 37,14 persen. Jika diamati dari jawaban responden bisa dikatakan bahwa saat ini temperatur ruang kerja setiap pegawai pada hakikatnya sudah baik, hal ini tidak terlepas karena ketersediaan fasilitas AC pada setiap ruang kerja sehingga membuat ruang kerja terasa cukup dingin dan bisa membuat pegawai betah berada dalam ruang kerjanya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Selanjutnya untuk mengetahui kondisi ruang kerja pegawai dilihat dari kebisingan dapat dilihat pada pernyataan pegawai yang ada pada tabel berikut:

**Tabel 22**  
**Ruangan kerja yang tempati saat ini jauh dari Kebisingan**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	19	57	54,29
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dijelaskan bahwa ada 16 orang responden (pegawai) yang menjawab setuju atau sekitar 45,71 persen dan ada 19 orang responden (pegawai) menjawab cukup setuju. Dari jawaban responden tersebut bisa dikatakan bahwa ruang kerja setiap

pegawai pada hakikatnya sudah jauh dari kebisingan mengingat lokasi kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat cukup jauh dari pusat-pusat keramaian, sehingga tentunya ruang kerja setiap pegawai cukup tenang dan terhindar dari kebisingan dari luar lingkungan kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa pencahayaan pada setiap ruang kerja pegawai yang ada pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 23**

**Pencahayaan pada ruang kerja saya saat ini sudah baik.**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	19	76	54,29
Cukup Setuju	3	16	48	45,71
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data jawaban responden diatas, bisa dijelaskan bahwa ada 19 orang responden (pegawai) menjawab setuju atau baik pada kisaran 54,29 persen. Kemudian ada 16 orang responden yang menjawab cukup setuju atau cukup baik pada kisaran 45,71 persen. Jika dicerati dari jawaban responden, maka bisa dibilang jika pencahayaan pada setiap ruang kerja pegawai pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sudah cukup baik. hal ini tidak terlepas dari proses

penataan ruangan terutama penempatan jendela-jendela yang sangat baik sehingga pencahayaan dari luar bisa membuat pencahayaan dalam ruangan menjadi terang belum lagi pencahayaanya dari segi fasilitas listrik yang juga sudah cukup memadai sehingga bisa digunakan untuk membantu pencahayaan dalam ruang kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden mengenai ukuran ruang kerja yang mereka tempati saat ini, apakah sudah Setuju dengan apa yang diharapkan atau belum bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 24**

**Ukuran ruang kerja sesuai dengan harapan (keinginan) pegawai.**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	15	60	42,86
Cukup Setuju	3	20	60	57,14
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas, menunjukkan bahwa ada 15 orang responden menjawab setuju atau Setuju harapan pegawai dengan persentase 42,86 persen. Kemudian 20 orang responde menjawab cukup setuju atau cukup Setuju harapan dengan persentase sebesar 57,14 persen. Secara keseluruhan bisa dikatakan bahwa ukuran ruang kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai sudah cukup memadai atau bisa dikatakan sesuai dengan

harapan atau keinginan pegawai. ukuran ruang kerja yang memadai diharapkan bisa menjadikan pegawai untuk leluasa dalam berkafititas terutama dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Selanjutnya untuk mengetahui seperti apa kondisi ruang kerja pegawai, apakah tertata dengan rapi atau tidak bisa dilihat dari jawaban responden pada tabel berikut:

**Tabel 25**  
**Ruang kerja saya tertata dengan rapi**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	17	68	48,57
Cukup Setuju	3	18	54	51,43
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan hasil jawaban responden pada tabel diatas maka dapat diuraikan bahwa ada 17 orang responden menjawab setuju atau ruang kerja pegawai tertata dengan rapi dengan persentase sebesar 48,57 persen. Kemudian 18 orang menjawab cukup setuju atau cukup tertata dengan rapi. Secara keseluruhan bisa dikatakan bahwa ruang kerja setia pegawai sudah tertata dengan rapi. Hal ini tidak terlepas dari adanya kebiasaan pegawai yang selalu merapikan tempat atau ruang kerjanya

sebelum meninggalkan kantor dan juga ada tersedia *cleaning servis* yang bertugas untuk membersihkan dan merapikan tempat kerja pegawai. apabila ruang kerja tertata dengan rapi tentu akan membuat pegawai merasa lebih enak dalam bekerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah ada sekat atau pembatas antara ruang kerja pegawai lainnya yang memungkinkan bisa menjaga privasi pegawai dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 26**  
**Ruang kerja setiap pegawai memiliki sekat atau pembatas sehingga bisa menjaga privasi pegawai.**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Setuju	4	19	76	54,29
Cukup Setuju	3	16	48	45,71
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, dimana 19 responden (pegawai) menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,29 persen dan 16 orang responden menjawab cukup setuju dengan persentase sebesar 45,71 persen. Dari jawaban responden tersebut bisa di katakan bahwa ruang kerja yang dimiliki oleh pegawai memiliki sekat atau pembatas sehingga bisa menjaga privasi pegawai dalam bekerja. Adanya sekat atau pembatas antara ruang kerja setiap pegawai akan menciptakan rasa aman bagi pegawai. rasa

aman tersebut dimana pegawai lain tidak bisa melihat atau mengganggu privasi pegawai.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah ketersediaan komputer pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sudah memadai dan mampu membantu pegawai dalam penyelesaian tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 27**

**Jumlah komputer yang ada pada kantor sudah memadai dan sangat membantu pegawai dalam penyelesaian tugasnya**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	20	80	57,14
Cukup Setuju	3	15	45	42,86
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, maka bisa diuraikan dimana ada 20 responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,14 persen dan 15 orang responden yang menjawab cukup setuju dengan persentase sebesar 42,86 persen. Dari jawaban responden tersebut maka bisa dikatakan bahwa saat ini ketersediaan fasilitas komputer pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sudah cukup memadai sehingga dapat membantu dan memudahkan pegawai

dalam melaksanakan tugasnya. Setiap ruang kerja yang ada pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah tersedia fasilitas komputer, ketersediaan fasilitas komputer yang memadai tentu akan sangat membantu pegawai dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah ruang tunggu pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sudah baik dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 28**  
**Ruang tunggu yang ada pada kantor sudah baik.**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Setuju	4	18	72	51,43
Cukup Setuju	3	17	51	48,57
Kurang Setuju	2	0	0	0
Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas, maka dapat dijelaskan bawah ada 18 orang responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,43 persen dan 17 orang menjawab cukup setuju atau cukup baik dengan persentase sebesar 48,57 persen. Adanya ruang tunggu dalam setiap instansi sangat penting adanya, karena dengan adanya ruang tunggu, orang yang memiliki kepentingan bisa duduk bersantai sambil menunggu giliran dalam mengurus kepentingannya. Ruang tunggu juga

bisa dijadikan tempat untuk bersantai bagi pegawai jika merasa jenuh atau bosan di ruang kerjanya.

#### **d. Kinerja pegawai**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya Setuju dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mengukur kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan agar nantinya bisa di jadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki hasil kerja sebelumnya. Setiap instansi atau organisasi manapun tentu berharap pegawai yang berkerja dalam instansi tersebut bisa berkerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Seperti halnya pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat dimana semua pegawainya dituntut untuk bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mengetahui seperti apa gambaran kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada uraian atau penjelasan-penjelasan dibawah ini.

Untuk mengetahui apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Setuju dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 29**  
**Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Selalu	4	20	80	57,14
Sering	3	15	45	42,86
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data tersebut diatas, menunjukkan bahwa ada 20 orang responden menjawab selalu atau sekitar 57,14 persen, ini artinya pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Setuju dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan. Kemudian 15 orang responden menjawab sering menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan persentase sebesar 42,86 persen. Jika diperhatikan dari data diatas maka bisa dikatakan secara umum pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengerjakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perintah atasan. Kemampun dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak

terlepas dari kebiasaan pegawai yang sudah terbiasa dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik Setuju dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 30**  
**Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Selalu	4	19	76	54,29
Sering	3	16	48	45,71
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas, bisa diuraikan bahwa ada 19 orang responden menjawab selalu dengan persentase 54,29 persen atau dengan kata lain pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kemudian 16 orang responden menjawab sering dengan persentase 45,71 persen. Tingginya responden yang menjawab selalu atau mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tidak terlepas dari pimpinan atau atasan mengingatkan pegawai untuk berkerja dengan mengikuti aturan yang ada serta selalu mengikuti standar yang

telah ditetapkan, karena bila tidak mengikuti standar prosedur maka pekerjaan tersebut harus diulang atau diperbaiki.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah jumlah pekerjaan yang dikerjakan Setuju dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 31**  
**Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	4	16	64	45,71
Sering	3	19	57	54,29
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas, bisa dijelaskan bahwa ada 16 orang responden menjawab selalu dengan persentase 45,71 persen dan 19 orang menjawab sering dengan persentase sebesar 54,29 persen. Pada dasarnya jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat bisa dikatakan sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Tapi, tidak bisa dipungkiri juga bahwa selama ini beban kerja yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Papua Barat banyak juga sehingga kadang kala pegawai bekerja melebihi tugas dan tanggungjawabnya.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah memperhatikan tingkat efesiensi dalam bekerja.

**Tabel 32**  
**Memperhatikan tingkat efesiensi dalam bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	4	20	80	57,14
Sering	3	15	45	42,86
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		35	125	100

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas maka bisa dikatakan bahwa ada 20 orang responden (pegawai) yang menjawab selalu atau memperhatikan tingkat efesiensi dalam bekerja dengan persentase sebesar 57,14 persen. Kemudia ada 15 orang responden menjawab sering memperhatikan tingkat efesiensi dengan persentase sebesar 42,86 persen. Secara umum, bisa dikatakan bahwa pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat selalu berusaha untuk memperhatikan tingkat efensiensi dalam bekerja dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 33**

**Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Selalu	4	15	60	42,86
Sering	3	20	60	57,14
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data diatas maka bisa diuraikan bahwa ada 15 orang responden menjawab selalu atau sekitar 42,86 persen mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan 20 orang menjawab sering dengan persentase 57,14 persen. Dalam organisasi atau instansi, kerjasama antara pegawai sangat penting untuk dilakukan, karena dengan kerjasama yang baik maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan baik. pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat pegawainya selalu berusaha untuk berkerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya, mengingat sebagian pekerjaan pada yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara tim atau secara bersama-sama seperti dalam pelaksanaan

pelatihan atau pendidikan tentu dibutuhkan pegawai dalam jumlah yang banyak untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah pegawai menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 34**  
**Menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	4	19	76	54,29
Sering	3	16	48	45,71
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>124</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data tersebut diatas, maka bisa diuraikan bahwa ada 19 orang responden menjawab selalu atau mampu menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja. Kemudian 16 orang responden sering menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja. Komunikasi yang baik sangat penting dilakukan oleh semua pegawai baik itu atasan ataupun bawahan. Dengan komunikasi yang baik antara semua pegawai dalam instansi maka akan bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Seperti halnya pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat

pegawai selalu berkomunikasi dengan baik dengan semua rekan kerja tanpa memperhatikan latar belakang agama, suku, ras dan antargolongan. Hal inilah yang mendorong terciptanya peningkatan kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah pegawai mampu merumuskan pemecahan atau solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 35**

**Merumuskan pemecahan atau solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	4	14	56	40,00
Sering	3	21	63	60,00
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>119</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, maka bisa dijelaskan bahwa ada 14 orang responden menjawab selalu atau mampu merumuskan pemecahan atau solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi pada saat bekerja. Kemudian 21 orang responden menjawab sering merumuskan pemecahan atau solusi dalam setia permasalahan yang dihadapi dalam

bekerja. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Provinsi Papua Barat dalam memecahkan setiap permasalahan dengan merumuskan solusi tidak terlepas dari pengalaman mereka dalam bekerja serta ditunjang oleh pendidikan yang dimiliki yang tentunya dari latar belakang pendidikannya itu pegawai memiliki solusi atau cara memecahkan setiap permasalahan yang terjadi.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa menunggu instruksi dari atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 36**  
**Melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa menunggu instruksi dari atasan**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Selalu	4	16	64	45,71
Sering	3	19	57	54,29
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, bisa diuraikan bahwa ada 16 orang orang responden menjawab selalu atau dengan kata lain mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa menunggu instruksi dari atasan dengan persentase 45,71 persen. Kemudian 19 orang responden menjawab

sering dengan persentase 54,29 persen. Dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas, pegawai selalu melaksanakan dengan baik tanpa harus menunggu perintah atau tanpa menunggu instruksi dari pimpinan.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang Pekerjaan yang di lakukan sudah Setuju dengan hasil yang ingin dicapai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 37**  
**Pekerjaan yang di lakukan sudah sesuai dengan hasil yang ingin dicapai**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Selalu	4	11	44	31,43
Sering	3	24	72	68,57
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Dari data tersebut, maka bisa dijelaskan bahwa ada 11 orang reponden menjawab selalu dengan persentase sebesar 31,43 persen yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah Setuju dengan hasil yang ingin dicapai. Kemudian ada 24 orang responden yang menjawab sering dengan persentase sebesar 68,87 persen. Melihat hal tersebut diatas menunjukkan bahwa jawaban responden lebih banyak yang mengatakan sering atau pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan hasil yang sudah dicapai. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh

pegawai sudah sesuai dengan apa yang ingin dicapai, walaupun kemudian tidak bisa dipungkiri bahwa ada juga pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan hasil yang ingin dicapai.

Selanjutnya, untuk mengetahui seperti apa jawaban responden tentang apakah pegawai memahami atau menguasai pekerjaan yang selama ini dikerjakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 38**  
**Memahami atau menguasai pekerjaan yang**  
**selama ini dikerjakan**

Kategori	Bobot	Frekuensi	B x F	Persentase (%)
Selalu	4	15	60	42,86
Sering	3	20	60	57,14
Kadang-Kadang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Olah data angket, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa ada 15 orang responden menjawab selalu atau dengan kata lain memahami dan menguasai pekerjaan yang dikerjakan dengan persentase 42,86 persen. Kemudian ada 20 orang responden menjawab sering dengan persentase 57,14 persen. Selama ini, pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan kadang mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggungjawabnya. Jadi bisa dikatakan bahwa pegawai sudah sangat

baik dalam memahami dan menguasai pekerjaannya karena pekerjaan tersebut sudah sering kali dikerjakan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Uji korelasi bertujuan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan. Nilai korelasi dalam rentang 0 sampai 1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 39**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.930	.29506

Sumber: Olah data SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,968 yang berarti bahwa kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat mempunyai hubungan yang berada pada kategori sangat kuat.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 39 didapatkan nilai Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,937. Hal ini berarti variabel kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) dapat menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sebesar 93,7 persen sedangkan sisanya sebesar 6,3 di dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Analisis regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berapa besar kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam hal ini adalah pengaruh kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Provinsi Papua Barat. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 40**  
**Hasil analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.891	1.522		3.213	.003
Kemampuan	.109	.067	.117	3.633	.013
Motivasi kerja	.583	.074	.576	7.827	.000
Fasilitas Kerja	.399	.103	.351	3.880	.001

Sumber : Olah data SPSS, 2017.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 4,891 (a) + 0,109 (X1) + 0,583 (X2) + 0,399 (X3)$$

Dimana:

- a. Nilai kostanta di peroleh sebesar 4,891 yang berarti bahwa apabila variable kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) tidak ada atau dengan kata lain variable  $X = 0$  maka besarnya kinerja pegawai sebesar 4,891.
- b. Nilai koefisien regersi variabel kemampuan (X1) sebesar 0,109 yang berarti penambahan atau peningkatan kemampuan kerja pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar sebesar 0,109.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,583 yang berarti penambahan atau peningkatan motivasi kerja

pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar sebesar 0,583.

- d. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X3) sebesar 0,399 yang berarti penambahan atau peningkatan fasilitas kerja pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar sebesar 0,399.

#### **4. Uji F (Simultan)**

Uji f atau secara simultan digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kemampuan (X1), motivasi Kerja (X2) dan fasilitas Kerja (X3) secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Untuk melihat hasil analisis uji f atau secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 41**  
**Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.873	3	13.291	152.660	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.699	31	.087		
Total	42.571	34			

Sumber: Olah data SPSS, 2017.

Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 152.660 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 5\%$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka dengan kata lain variabel independen kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan bisa dikatakan bahwa hipotesis menyatakan ada pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi Kerja dan fasilitas kerja Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diterima.

### 5. Uji t (Parsial)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan

keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Berdasarkan hasil uji parsial (lihat tabel 40) untuk variabel kemampuan kerja diperoleh nilai t hitung 3,633 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (lihat tabel 40) untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung 7,827 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (lihat tabel 40) untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t hitung = 3.880 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$

di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat diterima

## **C. Pembahasan**

### **1. Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai

sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Untuk itulah faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, Kemampuan para pegawai inilah yang harus terus dikembangkan oleh organisasi agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan organisasi, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan pegawai seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Robbins dan Judge, (2008:58) mengemukakan bahwa terdapat dua macam kemampuan kerja, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Begitu juga pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua barat, sangat dipelukan pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata agar bisa melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja atau hasil kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua barat. Pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan individu yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, dimana sebagian besar pegawai badan pengembangan sumber daya manusia memiliki tingkat pendidikan yang di dominasi pendidikan atau lulusan sarjana (S1) dan pekerjaan yang dilaksanakan Setuju dengan latar belakang pendidikannya atau bisa dikatakan pegawai ditempatkan Setuju dengan latar belakang pendidikannya.

Penempatan pegawai yang Setuju dengan latar belakang pendidikannya tentu turut mempengaruhi pengetahuan akan pekerjaannya.

Pengetahuan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia pada pekerjaannya sudah sangat baik, ini tidak terlepas dari pendidikan dan pelatihan yang sering dikuti serta sudah sangat mengetahui apa yang menjadi tupoksi mereka masing-masing dalam bekerja. Tentu hal ini sangat bagus, karena dengan pengetahuan yang mereka miliki akan sangat membantu atau memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada pekerjaannya juga didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya, dimana sebagian besar pegawai sudah cukup lama bekerja pada badan pengembangan sumber daya manusia yang membuat pegawai tersebut tentu sudah memiliki pengalaman kerja yang sangat banyak dan tentu sudah paham betul segala kegiatan yang akan dilakukannya dan cara mengatasi setiap permasalahan yang terjadi.

Jadi bisa dikatakan bahwa mengapa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua barat berpengaruh positif dan signifikan tidak terlepas dari kemampuan pegawai yang didukung oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki, pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan serta pengalaman kerja yang sudah memadai. Hal ini yg memberi dampak terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Tujuan dari motivasi adalah bentuk pengendalian diri pegawai dalam suatu organisasi atau instansi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, kebutuhan manusia itu sifatnya relatif atau tidak tetap dan sangat tergantung pada keadaan, ruang dan waktu, begitu juga pegawai kebutuhannya berbedabeda dan tidak mutlak selamanya, terpenuhinya kebutuhan yang satu, muncul tuntutan pemenuhan kebutuhan yang lain demikian seterusnya. Meskipun demikian, tidak tertutup kemungkinan adanya usaha yang mencatat kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dalam kelompok-kelompok kebutuhan yang sifatnya umum berlaku pada manusia atau pegawai pada umumnya.

Dari hasil penelitian ini, semakin baik tingkat motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Jadi bisa dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat sudah baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya dorongan dan kebebasan dari instansi yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan membuat pegawai merasa diperhatikan dalam mengerjakan tugasnya. Seperti kebebasan yang diberikan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri atau mengembangkan diri dalam bekerja, pemberian penghargaan kepada setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik merupakan salah satu bentuk perhatian yang diberikan instansi kepada pegawai yang mau tidak mau membuat pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, yang membuat motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat tidak terlepas dari adanya kemudahan yang diberikan kepada pegawai dalam proses pengurusan kenaikan pangkat atau jabatan terutama bagi pegawai yang mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. adanya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja membuat pegawai merasa mendapatkan bimbingan dalam pekerjaan yang tentunya membuat

semangat kerja pegawai dalam bekerja semakin meningkat. Serta adanya pemberian insentif atau gaji yang Setuju dan Tidak Setuju terlambat diterima oleh pegawai. ini adalah sebagian kecil hal mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga pegawai bekerja dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Selain hal tersebut diatas, masih ada hal lain seperti (1) pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. (2) pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. (3) pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. dengan pengakuan tersebut, pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. (4) pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk dapat sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

Pada hakikatnya ada dua faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi

intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Secara keseluruhan dari pemaparan yang diuraikan oleh peneliti menjadi dasar mengapa motivasi kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Semakin

tinggi motivasi pegawai, maka akan meningkat pula pencapaian kinerjanya.

### **3. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi atau instansi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai.

Menurut Moekijat (2001: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja bagi pegawai maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi atau instansi. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti: kondisi ruang kerja yang memadai mulai dari penataan

ruang kerja, kondisi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, dan jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pegawai dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai. selain itu, ketersediaan fasilitas seperti komputer, laptop, meja, kursi dan fasilitas lainnya tentu akan semakin meningkatkan kinerja pegawai karena dalam bekerja mereka mendapatkan fasilitas yang memadai dan sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. Artinya fasilitas kerja yang tersedia saat sudah cukup baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. bila fasilitas kerja yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat ditambah atau ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja atau hasil kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2009: 201) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa

terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Menurut Sofyan (2001:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: Mesin dan peralatan, Prasarana, Perlengkapan kantor, Perlengkapan inventaris, Tanah dan bangunan serta Alat transportasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan

1. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan ini tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat, pengaruh signifikan ini tidak terlepas dari adanya kebebasan untuk mengaktualisasikan diri yang diberikan kepada pegawai, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta adanya insentif atau gaji yang diterima sesuai dengan harapan pegawai sehingga mempengaruhi kinerja atau hasil kerja pegawai.
3. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat, hal ini tidak terlepas dari

ketersedian ruang kerja yang memadai, penataan ruang yang baik, kondisi lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan serta ketersediaan fasilitas kerja seperti laptop, komputer, print yang sangat memadai sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

4. secara simultan atau secara bersama-sama dimana variabel kemampuan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Provinsi Papua Barat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada semua pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat untuk terus mempertahankan kemampuan kerjanya karena sudah cukup baik dan kalo perlu ditingkatkan lagi dari apa sudah ada sekerang ini.
2. Diharapkan kepada semua pegawai untuk terus meningkatkan motivasi kerja agar kinerjanya terus meningkat serta diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan dorongan kepada pegawai

untuk terus bekerja dengan penuh semangat guna mencapai tujuan organisasi.

3. Diharapkan kepada pimpinan untuk terus berupaya meningkatkan atau menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik lagi kepada pegawai, agar pegawai bisa bekerja dengan lebih baik lagi dan bisa meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat.
4. Diharapkan kepada pimpinan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja karena variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada sehingga kinerja pegawai bisa lebih meningkat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, (2002), Psikologi Industri, Edisi Ke-empat. Cetakan Keenam., Yogyakarta, Liberty,
- Bernadin, John. Dan Russel. J.E.A, (1993), Human Resources Management, Singapore, Mc Graw Hill Book Co.
- Djarwanto, P, (1998), Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith, dan Newstorm, (1996), Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh, Jakarta, Erlangga.
- Effendi, Sofyan, (1998), Kebijakan Pembinaan Organisasi Pelayanan Publik Pada PJP-2, Percikan Pemikiran.
- Gie, The Liang, (1999), Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta, Liberty.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1996), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T Hani, (1994), Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu, (2003), Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (1999), Manajeme Personalia, Yogyakarta, BPFE.
- Kast, Fremont E, And James E, Rosenzweig (1985), Organization And Management: A System And Coiigency", Approach, Four Edition, McGraw-Hill Book Company, USA.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

- Manullang. M, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Mink, (1993), Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance), Jakarta, PT. Elex Media Koputindo
- Moekijat. (2001), Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia, Jakarta, Pustaka.
- Nasir, Moh, (1999), Metode Penelitian, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Quade, Es, (1990), Analysis for Public Decission, Second Edition, Fourth Printing Elsevier Science Publishing, New York.
- Reksohadiprodjo, dan Handoko, (2000), Organisasi PerusahaanTeori: Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins, Stephen P, (1996), Perilaku Organisasi: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta, PT Prinhalindo.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rue, L.W. & LL. Byars, (1980), Manajemen Theory and Application, Ricard D. Irwin Inc. Homewood IL.
- Schermerhorn, Jr, John R, (1996), Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta, Andi.
- Sedarmayanti, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS, Bandung, Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofyan, (1998), Metode Penelitian Survai, Jakarta, LP3ES.
- Sofyan, Syafri, (2001), Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, (2016), Statisti Untuk Penelitian, Bandung, Alfabeta.

- Sutrisno, Edy, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenadamedia Grup
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, (2003), Manajemen Sumber daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Surakhmad, Winarno, (1999), Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito, Bandung.
- Thoha, Miftah, (1998), Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang, (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Sulita
- Wexley dan Yulk, (2001), Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta, Rineka Cipta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Alfabeta
- Zainun, Buchari, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Jakarta, Gunung Agung.

### **Dokumen**

- Unndang-Undang Nomor 14 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 dengan Rincian Tugas berdasarkan Peraturan Gubernur Papua Barat Nomor 25 Tahun 2009.
- Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Judul : Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan SDM Provinsi Papua Barat.

KUISIONER PENELITIAN	
<p><b>Yth. Responden Penelitian</b></p> <p>Dengan ini kami memohon perkenan Bapak/Ibu/Sdr(i) kiranya dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi rill yang ada.</p> <p>Untuk menjaga privasi, maka kami akan menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu/Sdr(i).</p> <p>Atas kesediannya kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">Hormat Kami,</p> <p style="text-align: right;">Peneliti</p>	<p><b>Data Responden</b></p> <p><b>Jenis Kelamin</b>  <input type="checkbox"/> Laki-Laki      <input type="checkbox"/> Perempuan</p> <p><b>Umur</b>  <input type="checkbox"/> 20-25 Tahun   <input type="checkbox"/> 26-30 Tahun   <input type="checkbox"/> 31-35 Tahun  <input type="checkbox"/> 36-45 Tahun   <input type="checkbox"/> &gt;46 Tahun</p> <p><b>Jenjang Studi</b>  <input type="checkbox"/> SMA   <input type="checkbox"/> Akademi   <input type="checkbox"/> S1   <input type="checkbox"/> S2   <input type="checkbox"/> S3</p> <p><b>Masa Kerja</b>  <input type="checkbox"/> 1-5 Tahun   <input type="checkbox"/> 5-10 Tahun   <input type="checkbox"/> &gt; 11 Tahun</p> <p><b>Pangkat/Gol</b>  <input type="checkbox"/> I/a s.d I/d      <input type="checkbox"/> II/a s.d II/d  <input type="checkbox"/> III/a s.d III/d   <input type="checkbox"/> IV/a s.d IV/d</p> <p><b>Jabatan</b>            .....</p>
<p><b>Petunjuk Pengisian</b></p> <p>1. Pada isian data Responden anda dapat mencheck list pada pilihan yang dianggap sesuai. Contoh (√).</p> <p>2. Pada isian daftar pernyataan anda juga dapat menggunakan tanda checklist (√) pada se</p> <p>3. tiap pernyataan yang dianggap sesuai.</p> <p>    Nilai 4 : Untuk jawaban memilih poin 4 artinya responden <b>setuju/ sesuai/</b> dengan pernyataan karena sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden (4).</p> <p>    Nilai 3 : Untuk jawaban <b>Sering/cukup sesuai/</b> artinya responden setuju dengan pernyataan karena Sering/cukup sesuai, sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden (3).</p> <p>    Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden <b>Kadang-kadang/Kurang Sesuai</b> dengan pernyataan karena Kadang-kadang/Kurang Sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden (2).</p> <p>    Nilai 1: Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya responden sangat <b>tidak setuju/tidak perna</b> dengan pernyataan karena tidak setuju dengan keadaan yang dirasakan responden (1).</p>	

**VARIABEL KINERJA (Y)**

NO	PERNYATAAN				
		S	SR	KK	TP
1	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan				
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
3	Jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan				
4	Memperhatikan tingkat efisiensi dalam bekerja				
5	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Menjalin komunikasi yang baik dan efektif dengan atasan dan rekan kerja				
7	Merumuskan pemecahan atau solusi dalam setiap permasalahan yang dihadapi dalam bekerja				
8	Melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa menunggu intruksi dari atasan				
9	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan hasil yang ingin dicapai				
10	Saya sangat memahami atau menguasai pekerjaan yang selama ini saya kerjakan.				

**VARIABEL KEMAMPUAN (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		S	Cs	Ks	Ts
1	Pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing				
2	Pendidikan yang dimiliki pegawai memberikan manfaat dalam meningkatkan pengetahuan serta menunjang peningkatan kinerja	S	Cs	Ks	Ts
3	Pegawai memiliki Pengetahuan terhadap prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan	S	Cs	Ks	Ts
4	Pegawai memiliki Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang melekat pada dirinya	S	Cs	Ks	Ts
5	Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama dan memegang jabatan serta memiliki pengalaman kerja yang baik	S	Cs	Ks	Ts
6	Perpindahan tempat kerja atau unit kerja mampu meningkatkan pengalaman kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	S	Cs	Ks	Ts

**VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)**

NO	PERNYATAAN				
		S	Cs	Ks	Ts
1	Pegawai memiliki Kebebasan untuk mengaktualisasikan ide/gagasan mereka pada saat bekerja				
2	Pegawai diberikan Penghargaan terhadap kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	S	Se	Kd	Tp
3	Pegawai yang mendapatkan Penghargaan atas prestasi kerja dijadikan sebagai contoh oleh pimpinan	S	Cs	Kd	Tp
4	Mendapatkan promosi kenaikan pangkat, jika pegawai bekerja dengan baik	S	Cs	Ks	Ts
5	Pegawai diberi Kesempatan untuk mengembangkan diri/maju menjadi lebih baik lagi dengan mengeluarkan segala kreativitas yang dimiliki	S	Cs	Ks	Ts
6	Pimpinan memberikan pengarahan dan dorongan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan	S	Cs	Ks	Ts
7	Diberi Kesempatan untuk maju dan mengembakan dirinya menjadi lebih baik serta kemudahan dalam kenaikan pangkat	S	Cs	Ks	Ts
8	Pegawai mendapat insentif atau gaji yang adil dan layak serta selalu diterima tepat waktu	S	Cs	Ks	Ts

**VARIABEL FASILITAS KERJA (X3)**

NO	PERNYATAAN				
		S	Cs	Ks	Ts
1	Temperatur ruang kerja saya sudah baik dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
2	Ruangan kerja yang tempati saat ini jauh dari Kebisingan	S	Cs	Ks	Ts
3	Pencahayaan pada ruang kerja saya saat ini sudah baik.	S	Cs	Ks	Ts
4	Ukuran ruang kerja sesuai dengan harapan (keinginan) pegawai.	S	Cs	Ks	Ts
5	Ruang kerja saya tertata dengan rapi	S	Cs	Ks	Ts
6	Ruang kerja setiap pegawai memiliki sekat atau pembatas sehingga bisa menjaga privasi pegawai.	S	Cs	Ks	Ts
7	Jumlah komputer yang ada pada kantor sudah memadai dan sangat membantu pegawai dalam penyelesaian tugasnya	S	Cs	Ks	Ts
8	Ruang tunggu yang ada pada kantor sudah baik.	S	Cs	Ks	Ts

**Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja**

No. Resp	Jawaban Responden						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
1	4	3	4	3	4	3	21
2	4	3	3	3	3	3	19
3	4	4	3	4	4	4	23
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	4	3	4	21
6	3	3	4	3	4	3	20
7	4	4	3	3	4	3	21
8	4	3	4	3	3	3	20
9	4	4	3	4	3	4	22
10	4	3	4	3	4	4	22
11	4	3	3	3	3	3	19
12	3	4	4	3	3	3	20
13	4	3	4	4	4	3	22
14	4	3	3	3	3	3	19
15	3	3	3	3	3	4	19
16	3	4	3	4	4	3	21
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	4	3	4	4	4	22
19	3	3	3	3	3	4	19
20	4	3	4	3	4	3	21
21	4	4	4	3	3	3	21
22	3	3	2	3	2	3	16
23	3	3	4	3	4	3	20
24	4	3	4	4	3	4	22
25	4	3	4	3	3	4	21
26	4	4	3	4	4	3	22
27	3	4	3	4	3	3	20
28	3	3	3	3	3	4	19
29	4	3	4	3	4	3	21
30	3	4	3	4	3	3	20
31	4	4	3	3	3	4	21
32	4	3	4	3	4	3	21
33	3	3	3	4	3	3	19
34	4	4	4	3	3	4	22
35	3	4	3	3	3	3	19

**Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**

No. Resp	Jawaban Responden								Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	28
2	3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	4	4	3	4	4	3	4	3	29
4	3	4	4	3	3	4	4	3	28
5	3	4	3	3	4	3	3	3	26
6	4	4	3	4	3	4	4	3	29
7	4	3	4	3	3	3	4	3	27
8	3	3	4	3	3	3	3	4	26
9	4	4	4	3	4	3	4	3	29
10	4	4	4	3	3	4	4	3	29
11	4	4	4	3	3	3	3	4	28
12	4	4	3	4	3	4	3	4	29
13	4	4	4	3	4	3	4	3	29
14	4	4	3	3	4	3	3	4	28
15	4	4	3	3	3	4	3	3	27
16	3	3	4	3	4	4	3	4	28
17	4	4	3	3	3	3	3	3	26
18	3	3	4	4	4	3	4	4	29
19	3	3	3	4	3	4	3	4	27
20	4	3	4	4	3	3	4	3	28
21	4	3	3	3	3	3	3	2	24
22	3	4	3	3	4	3	4	3	27
23	3	3	4	4	3	3	3	3	26
24	4	3	3	4	3	4	4	4	29
25	3	3	4	4	4	4	3	4	29
26	4	4	3	3	4	3	4	4	29
27	4	4	3	3	3	3	4	4	28
28	3	3	3	4	3	3	4	3	26
29	4	3	4	3	4	4	3	4	29
30	3	4	4	4	3	3	3	3	27
31	4	3	3	4	4	3	4	3	28
32	3	3	4	3	3	4	3	4	27
33	4	3	3	3	4	3	3	3	26
34	4	4	4	4	3	3	3	4	29
35	3	3	4	4	3	3	4	3	27

**Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja**

No. Resp	JAWABAN RESPONDEN								TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
1	4	3	4	3	4	3	4	3	28
2	3	4	3	4	3	3	3	4	27
3	4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	3	3	3	4	3	3	4	27
5	3	4	3	3	3	4	4	3	27
6	4	3	4	3	4	3	4	4	29
7	4	4	3	3	3	4	3	4	28
8	3	3	3	4	4	4	3	3	27
9	4	4	4	3	4	3	4	4	30
10	4	3	4	4	3	4	4	3	29
11	3	4	3	3	4	3	3	4	27
12	4	3	4	3	3	4	3	4	28
13	4	3	3	4	4	3	4	4	29
14	4	4	4	3	3	4	3	3	28
15	3	3	4	4	4	3	4	3	28
16	4	3	4	3	4	3	4	4	29
17	3	4	3	4	3	4	3	3	27
18	4	3	4	3	4	3	4	4	29
19	3	4	3	4	3	4	3	3	27
20	4	4	3	4	3	4	3	4	29
21	4	3	4	3	3	3	4	4	28
22	3	4	3	4	4	4	3	3	28
23	4	3	4	3	3	3	3	4	27
24	3	4	4	4	3	4	4	4	30
25	4	4	3	3	4	3	4	3	28
26	3	4	4	3	3	4	4	4	29
27	4	4	3	4	3	4	3	4	29
28	4	3	4	3	4	3	3	3	27
29	4	3	3	4	3	4	4	4	29
30	4	3	4	3	4	4	4	3	29
31	3	3	4	4	3	4	4	3	28
32	3	4	3	4	4	3	4	3	28
33	4	3	4	3	3	3	4	3	27
34	4	3	4	4	3	4	4	3	29
35	3	4	3	3	3	4	4	3	27

**Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai**

No. Resp	JAWABAN RESPONDEN										Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34
5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
6	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34
8	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
10	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
11	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
12	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35
13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34
15	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34
16	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
17	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
18	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
19	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
21	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
23	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
24	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
25	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35
26	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35
27	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
30	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
32	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
33	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33
34	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33

## Lampiran 6. Hasil Olah Data SPSS

### Regression

#### Notes

Output Created		16-Nov-2017 15:56:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
Resources	Processor Time	00:00:00.062
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja, Kemampuan kerja, Motivasi kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.937	.930	.29506

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kemampuan kerja, Motivasi kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.873	3	13.291	152.660	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.699	31	.087		
	Total	42.571	34			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kemampuan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.891	1.522		3.213	.003
	Kemampuan kerja	.109	.067	.117	3.633	.013
	Motivasi kerja	.583	.074	.576	7.827	.000
	Fasilitas Kerja	.399	.103	.351	3.880	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

## Correlations

Correlations

		Kemampuan kerja	Motivasi kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja
Kemampuan kerja	Pearson Correlation	1	.631**	.775**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.631**	1	.788**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.775**	.788**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.753**	.927**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	3

## DAFTAR RIWAYAT PENULIS



- Nama : Sulastri
- Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 14 Januari 1965
- Agama : Kristen Protestas
- Alamat : Jl. Condronegoro Sanggeng Manokwari
- Email/No. HP : [Lastriip6@gmail.com](mailto:Lastriip6@gmail.com) / 081344300541
- Pekerjaan : ASN
- Instansi : Badan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia  
Daerah Provinsi Papua Barat
- Nama Orang Tua :
1. Ayah : Suyatno K.S.
  2. Ibu : Hadijah
  3. Ibu Mertua : Emma Mandacan
- Nama Suami dan Anak :
1. Suami : Drs. N.D. Mandacan, M.Si
  2. Anak : Meinatri Mandacan  
Febriangga Mandacan  
Ify Mandacan
- Riwayat Pendidikan :
1. SD Negeri (1977)
  2. SMP YPAK/Swasta (1981)
  3. SMA NUSANTARA (1984)
  4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Budidaya Pertanian) (1991)