



## Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

Dedek Wulandari<sup>1</sup>, Damrus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: 14 Januari 2022  
Revised: 17 Januari 2022  
Accepted: 18 Januari 2022

### KEYWORDS

Facilities, Motivation, Employee Performance

### CORRESPONDENCE

E-mail: [damrus@utu.ac.id](mailto:damrus@utu.ac.id)

### ABSTRACT

*In this study, employees are important from all elements of the organization, whether they act as employees or not to improve quality and performance in response to the impact of facilities or leadership motivation on employee relations. This survey method uses quantitative data collection methods with questionnaires on a sample of 32 employees. The results of multiple regression analysis show that the variables in the survey have a positive effect on employee performance. The results of the t test, the companion has a positive and insignificant effect, while motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test divide the survey variables simultaneously (simultaneously) and have a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test show that 34.50% of employee performance is determined by facilitation and motivation.*

### PENDAHULUAN

Karyawan berperan aktif dalam meningkatkan efisiensi perusahaan. Proses penerapan motivasi kerja karyawan di departemen atau departemen yang berbeda mungkin tidak sejalan dengan motivasi atau tingkat jabatan karyawan yang diharapkan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia dan membangun kesabaran karyawan di tempat kerja. Proses pengembangan sumber daya manusia terkait langsung dengan kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Motivasi kerja harus dirangsang agar meningkatkan kinerja perusahaan, yang dilihat dari kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang diperoleh. kewajiban mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka mempengaruhi kinerja mereka.

Tahap pertama adalah proses dimana pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil memberikan pekerjaan kepada pekerja atau pegawai yang ahli di bidangnya, diberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaannya menggunakan. dalam kreativitas dan kemauan untuk memajukan Sekretariat Daerah Kabupaten Achesin Kill, dan proses selanjutnya adalah memasukkan nilai komitmen. Seorang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. Ini membantu karyawan menjelaskan tugas, tugas, dan tanggung jawab mereka sebagai deskripsi pekerjaan.

Penyediaan fasilitas yang lengkap dan semangat kerja pegawai yang dibutuhkan tidak hanya membantu pencapaian tujuan, visi dan misi Sekretariat Daerah Provinsi Aceh Singkil dan pengembangan jenjang karir pegawai itu sendiri, tetapi juga kepada masyarakat luas. Memperhatikan pelayanan Ini memberikan fasilitas yang lengkap untuk mencapai visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil dan memotivasi kerja pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data numerik atau informasional dan segala sesuatu yang dapat dihitung. Dalam survei ini, data yang digunakan untuk mendukung survei ini konsisten dengan data sekunder dan primer. Metode survei adalah seperangkat prosedur, bagan, dan algoritma yang digunakan sebagai pengukuran dalam survei.

### Tempat Penelitian

Dilakukan penelitian ini bertempat di Sekretariat Daerah Kabupaten (SETDAKAB) Aceh Singkil. Sampel yang diambil dari Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten (SETDAKAB) Aceh Singkil, Proses pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 22-26 November 2021.

### Populasi dan sampel

Populasi merupakan seluruh subjek atau objek penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang yang terdiri dari 89 pejabat publik (PNS) dan 71 pekerja kontrak lokal yang kesemuanya merupakan pegawai Kantor Kabupaten Aceh Singkil (SETDAKAB). Sampel merupakan bagian populasi yang sedang diteliti. Sampel untuk penelitian ini merupakan 20% pada populasi yang ada. Karena memiliki lebih dari 100 orang atau 160 karyawan.  $160 \times 20\% = 32$ , maka sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 32 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini diperoleh langsung dengan pengawai mengisi langsung kuesioner yang peneliti berikan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi tambahan dari membaca jurnal online, artikel, dan buku-buku statistik. Kuesioner yang dibagikan pada penelitian ini yaitu memakai skala likert pernyataan positif (skor 5 sampai 1). Dimana skala likert ini digunakan untuk menentukan skor/nilai atas setiap pernyataan dalam lembar kuesioner yang disebarakan.

Dalam penyusunan kuesioner pada penelitian ini, salah satu kriterianya yaitu harus valid dan reliabel (handal), untuk mengukur kevalidan dan realibelnya suatu kuesioner maka digunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Tujuan mengevaluasi validitas dan reliabilitas kuesioner yaitu guna memastikan daftar kuesioner yang peneliti buat akan menghasilkan data valid dan dapat diandalkan.

Metode analisis yang dipakai didalam studi ini yaitu analisis Regresi linier berganda memanfaatkan persamaan regresi ( $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ ), Uji Hipotesis (Uji t serta uji f), serta Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Untuk menguji validitas dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu kuesioner serta mengolah Teknik analisis data yang dipakai didalam studi ini menggunakan SPSS program studi statistik versi 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdapat 15 butir pernyataan yang disebarakan melalui kuesioner diantaranya 5 butir pernyataan variabel fasilitas, 5 butir dari pernyataan variabel motivasi dan 5 butir dari pernyataan variabel kinerja pegawai. Spesifikasi responden ialah menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan status pernikahan.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan agar mengetahui keakuratan data yang dimasukkan dalam penelitian. sebagai rhitung > rtabel. Berdasarkan hasil uji validitas untuk setiap variabel yang dibuat dengan SPSS 20.0 dengan rtabel 0,339 pada taraf 0,05 (5%), menunjukkan bahwa:

- Variabel fasilitas ( $X_1$ ) dimana hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang berjumlah 5 butir tersebut valid.
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) dimana hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang berjumlah 5 butir tersebut valid.

- Variabel kinerja pegawai (Y) dimana hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan yang berjumlah 5 butir tersebut valid.

**Uji Reliabelitas**

Dapat disimpulkan bahwa apabila nilai cronbach' alpha  $> 0,7$  maka variabel dikatakan Reliabel dan sebaliknya. Hasil perhitungan berdasarkan SPSS, menjelaskan nilai cronbach's alpha dari variabel fasilitas (X1) tidak reliable dikarenakan nilai cronbach's alpha  $< 0,7$ , sedangkan variabel motivasi (X2) dan variable kinerja pegawai (Y) reliable dimana nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

**Uji Hipotesis**

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.735	4.199		1.366	.183
	X1	.056	.153	.054	.369	.715
	X2	.694	.165	.615	4.210	.000

Dilihat dari tabel diatas maka dibuat persamaannya ialah :

$$Y = 5,735 + 0,056X_1 + 0,694X_2 + e$$

Yang disimpulkan : Nilai konstanta adalah 5,735 (nilai positif).Nilai koefisien regresi fasilitas 0,056 yang menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi motivasi 0,694 maka hubungan terhadap kinerja positif.

**Hasil Uji t**

**Tabel 2. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.735	4.199		1.366	.183
	X1	.056	.153	.054	.369	.715
	X2	.694	.165	.615	4.210	.000

a. Dependent Variable: Y

- Diketahui nilai sign 0,715  $> 0,05$  dan nilai t hitung 0,369  $< 1,694$ , disimpulkan H1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y
- Diketahui nilai sign 0.000  $< 0,05$  dan nilai t hitung 4,210  $> 1,694$ , disimpulkan H2 diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.

Dari hasil uji t di bidang kepegawaian, peralatan tidak efektif karena peralatan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kantor yang terdiri dari kebersihan, kesehatan, kenyamanan dan keamanan masih kurang terealisasikan. Eksposur kinerja pegawai responden yaitu pada tingkatan cukup baik, namun masih memiliki beberapa kelemahan. Motivasi efektif karena dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Hasil Uji F**

Dengan melihat nilai f table =3,33 dengan tingkat kesalahan 5%

Tabel 3. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.710	2	33.855	9.175	.001 <sup>b</sup>
	Residual	107.009	29	3.690		
	Total	174.719	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui nilai sign  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $9,175 > 3,33$ , disimpulkan H3 diterima berarti terapat pengaruh antara variabel X1 serta X2 terhadap variabel Y. Dalam uji f variabel fasilitas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena adanya fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan dan tidak menghambat kinerja pegawai. Dan adanya motivasi yang diberikan untuk karyawan dapat meningkatkan produktifitas kinerja pegawai.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.345	1.92093

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui nilai R square 0,388 atau 38,8%, menunjukkan terdapat pengaruh simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y sebesar 38,8% serta sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk maka fasilitas dan motivasi harus memadai sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai hasil kerja optimal.

#### KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid berdasarkan uji validasi. Variabel fasilitas (X1) tidak reliabel karena nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,7, sedangkan variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) reliabel jika nilai Cronbach's alpha melebihi 0,7. Nilai konstanta sebesar 9,713 (nilai positif. Nilai tanda  $0,715 > 0,05$  dan nilai t-score diketahui sebesar  $0,369 < 1,694$ , maka H1 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara X1. Y Variabel variabel Karena nilai tanda  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-score  $4,210 > 1,694$  maka disimpulkan H2 diterima dan ada pengaruh antara variabel X2 dan variabel Y, karena  $0,001 < 0,05$  dan F hitung nilai  $9,175 > 3,33$  maka disimpulkan H3 diterima artinya ada pengaruh variabel Y antara variabel X1 dan X2 Nilai R diketahui kuadrat sebesar 0,388 atau 38,8% bahwa antara variabel X1 dan X2, 38,8% variabel mempengaruhi Y secara simultan dan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### REFERENSI

Rosnita, Erlida., 2020. "Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh". Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.

Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Bandung : IKAPI  
Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Bandung : Alfabeta  
Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT  
Bumi Aksara, 2008.