

PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MAJENE

M. Dakhri

Bisnis Digital, mdakhri@gmail.com, Politeknik LP3I Makassar

ABSTRACK

This study aims to: 1) describe the effect of skills on employee performance at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Empowerment Majene Regency, 2) describe the influence of facilities on employee performance at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Empowerment Majene Regency and 3) explain which variables dominant influence on employee performance at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Empowerment Majene Regency.

The research which was conducted from September to December 2021 at the Office of the Personnel and Human Resources Empowerment Agency of Majene Regency was a research with a quantitative approach. The population taken is all employees, totaling 50 people. Because the population does not exceed 100 people, so the sample from the study is the entire population. The research was analyzed using SPSS.

The results showed that 1) skills had a significant effect on the performance of employees of the Majene Regency Personnel and Human Resources Empowerment Agency, 2) facilities had a significant effect on the employee performance of the Majene Regency Civil Service and Human Resources Empowerment Agency and 3) More Dominant Facilities had a significant effect on Employee Performance of the Majene Regency Personnel and Human Resources Empowerment Agency.

Keywords: Skills; facilities; performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, 2) menguraikan pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dan 3) menjelaskan variable manakah berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Penelitian yang dilaksanakan sejak bulan September hingga Desember 2021 di Kantor Badan Kepegawaian dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang. Karena populasi tidak melebihi 100 orang, sehingga sampel dari penelitian adalah keseluruhan dari populasi. Penelitian di analisis dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene , 2) fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dan 3) Fasilitas Lebih Dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Kata Kunci: keterampilan; fasilitas; kinerja

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAJENE**

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Sehingga dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sehingga sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Sumber daya dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan Kinerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Sumber daya manusia yang didasarkan atas Fasilitas akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki Fasilitas yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (*the right man on the right place*), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan Kinerja. Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap pegawai akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Pristiningsih, 2015).

Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan Fasilitas sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini gencar dilaksanakan oleh seluruh aparat pemerintah yang bekerjasama dengan stakeholders beserta masyarakat.

Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini tentunya akan membutuhkan aparat sipil negara yang produktif (Wahyuli, 2014). Artinya aparat pemerintahan yang dapat melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme ini membutuhkan sumber daya manusia yang berFasilitas tinggi dalam segala bidang sehingga dapat menghasilkan Kinerja yang maksimal.

Oleh karena itu Anorage yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011) menyatakan bahwa Kinerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Berdasarkan Peraturan Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene Nomor 1307 Tahun 2014 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, menyatakan bahwa Kepala Kantor Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang informasi berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya Kinerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih perlu adanya beberapa perbaikan agar Kinerja dapat tercapai secara maksimal. Baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan langsung dan penelitian awal yang peneliti lakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan Kinerja yang masih perlu untuk ditingkatkan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya kesenjangan antara target dengan realisasi kerja.
2. Dalam penggunaan alat kerja yang masih belum dilakukannya sistem komputerisasi terkait pencatatan/rekapitulasi setiap proses administrasi kepegawaian/ arsip/ data/ dokumen (yang sedang/masih/telah dilakukan). Sehingga data manual yang disediakan bersifat terbatas peruntukannya.

Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Fasilitas pegawai dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang belum dilaksanakan secara efektif oleh pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Hasil penelitian (Mulyadi, 2010) membuktikan bahwa variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap tingkat Kinerja pegawai. Dalam penelitiannya diuraikan bahwa Fasilitas melalui indikator prestasi, melayani, memimpin, mengelola, berfikir, dan kepribadian yang efektif memiliki pengaruh terhadap tingkat Kinerja sebesar 48,71% yang mana pengaruh ini termasuk ke dalam kategori sedang.

Selain itu hasil penelitian (Wasti, 2017) juga membuktikan bahwa variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitiannya diuraikan bahwa Fasilitas melalui sub variabel kemampuan personal, kemampuan mengelola perubahan, dan kemampuan mengelola budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 16,3% yang mana pengaruh ini termasuk ke dalam kategori kecil.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut maka perlu pengkajian lebih lanjut untuk mengukur variasi terbaik dari pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja pegawai guna mengetahui Fasilitas seperti apa yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk meneliti lebih dalam terkait Fasilitas pegawai melalui komponen sikap, pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dari penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari variabel Fasilitas melalui komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat diusulkan sebuah langkah prioritas untuk mengembangkan Fasilitas pegawai dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Keterampilan

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Human capital (peran pegawai) yang strategik akan memfokuskan pada Kinerja perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

Seperti era sekarang ini, banyak perusahaan modern yang memakai alat elektronik seperti Internet untuk menarik hati para pelanggan agar dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Tapi ada juga yang perusahaan yang masih memakai jasa kinerja dari seorang pegawai untuk berperan aktif di lingkungan masyarakat. Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara bersekolah, kuliah audiovisual aids, dan intruksi-intruksi yang telah diprogramkan.

Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat

2.2. Pengertian Fasilitas

Fasilitas fisik dapat mencakup penampilan fasilitas atau elemen-elemen fisik, peralatan, dan material-material, komunikasi.tujuannya adalah untuk memperkuat kesan tentang kualitas, kenyamanan, dan keamanan dari jasa yang ditawarkan kepada konsumen. Bukti fisik meliputi fasilitas fisik, perlengkapan karyawan, dan sarana komunikasi. Fisik nyata tercermin dengan indikator penggunaan peralatan dan teknologi dalam operasi.

Menurut Prof. Hj. Zakiah Daradjat (2008), seorang pakar psikologi islam, yang berpendapat fasilitas artinya segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2010) seorang dosen dan peneliti di bidang pendidikan fasilitas artinya segala sesuatu hal yang memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Definisi fasilitas adalah segala sesuatu benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu (Sam:2012)

Menurut Harmizar (2003:155) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output). Menurut Hartarto (2000:501) karakteristik dari sarana dalam proses aktivitas perusahaan

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAJENE**

2.3. Pengertian Kinerja

Simamora, (2014:89) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2012) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai/karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antarlain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Bambang Kusrianto dalam mangkunegara (2013:97) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai daalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam (Mariana, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian adalah Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene di jalan poros Majene – Mamuju. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021.

Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene yang berjumlah 50 orang. Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian subyek penelitian atau populasi yang dijadikan wakil dari populasi berjumlah besar.

Selanjutnya untuk sekedar pertimbangan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik analisis data menggunakan SPSS 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas Variabel Keterampilan (X_1)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Keterampilan (X_1)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,281	Valid
2	0,642	0,281	Valid
3	0,618	0,281	Valid
4	0,739	0,281	Valid
5	0,610	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Keterampilan adalah valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,281).

2) Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas (X_2)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Fasilitas (X₂)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,542	0,281	Valid
2	0,437	0,281	Valid
3	0,752	0,281	Valid
4	0,635	0,281	Valid
5	0,709	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Fasilitas adalah valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,281).

- 3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Pegawai (Y)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Pegawai (Y)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,570	0,281	Valid
2	0,591	0,281	Valid
3	0,568	0,281	Valid
4	0,658	0,281	Valid
5	0,431	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Kinerja adalah valid karena mempunyai nilai r hitung > r tabel (0,281).

b. Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keputusan
Keterampilan(X1)	5	0,760	0,70	Reliabel
Fasilitas (X2)	5	0,742	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,711	0,70	Reliabel

Nilai reabilitas instrument variabel Keterampilan dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,760, instrument variabel Fasilitas dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,742, instrument variabel Kinerja Pegawai Pegawai denga 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,711. Karena Koefisiensi Reabilitas ketiga instrument tersebut lebih besar dari angka penguji 0,70 maka hasil pengujian reabilitas instrument variabel tersebut dapat dinyatakan reabel atau dapat diandalkan.

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAJENE**

c. Hasil Regresi Linier

Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.356	1.401		6.677	.000
	Keterampilan	.289	.072	.417	3.983	.000
	Fasilitas	.358	.075	.497	4.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 9,356 + 0,289X1 + 0,358X2 + e$$

- a) Konstanta sebesar **9,356**; artinya jika Keterampilan dan Fasilitas nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kinerja sebesar **9,356**.
- b) Koefisien regresi variabel Keterampilan (X1) sebesar 0,289; artinya jika Keterampilan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,289. Koefisien bernilai positif antara Keterampilan dengan Kinerja Pegawai, maka semakin tinggi tingkat Keterampilan maka Kinerja Pegawai yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- c) Koefisien regresi variabel Fasilitas (X2) sebesar 0.358 artinya jika Fasilitas mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.331. Koefisien bernilai positif antara Fasilitas dengan Kinerja Pegawai, maka semakin tinggi Fasilitas maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Keterampilan dan Fasilitas berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Keterampilan dan Fasilitas maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Keterampilan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi $0,00 < () = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 9,356 + 0,289X1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X1 (Keterampilan) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 9,356. Jika nilai X1 (Keterampilan) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja Pegawai) juga akan naik sebesar 0,289 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Keterampilan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi $0,00 < () = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 9,356 + 0,358X2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X2 (Fasilitas) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 9,356. Jika nilai X2 (Fasilitas) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja Pegawai) juga akan naik sebesar 0,358 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Fasilitas, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene..

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Keterampilan dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 (0,000 <0,05).

Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Keterampilan (X1) dan Fasilitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu melalui (adjusted R2) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Keterampilan dan Fasilitas memiliki pengaruh sebesar 65,1%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Keterampilan dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene
3. Fasilitas Lebih Dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka sebagai sumbangan pemikiran peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Instansi perlu memperhatikan dalam hal peraturan dan prosedur serta sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai supaya dapat dipertahankan dan kalau perlu ditingkatkan lagi dan tetap terkendali sehingga kinerja tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda yang lebih menilai Kinerja secara konkrit, serta menambahkan variabel bebas selain Keterampilan dan Fasilitas Kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengikuti format *IEEE style* berikut:

Referensi Cetak:

- [1] Andila, N., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII, No. 1, Januari 2015.
- [2] Aulia, S. A. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Inti Sukses Garmindo, Semarang). Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [3] Diviani, Gracetiara Mera. 2015. Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). Skripsi Universitas Diponegoro.

**PENGARUH KETERAMPILAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MAJENE**

- [4] Famella., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso (The Effect of Work Skill, work Experiences And Attitude Work of Performance of Employees At Tobacco Companies Gagak Hitam Bondowoso Regency). Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi, 2015.
- [5] Gatot. 2014. Pengaruh Fasilitas, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.
- [6] Utama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40, No. 1, November 2016.
- [7] John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 147. Alex Nitisemito, Loc.Cit., hlm. 59.
- [8] Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Fasilitas Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*
- [9] Mariana, L. (2020). Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 65–79. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3419>
- [10] Mulyadi. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. vol 9 (17).
- [11] Pristiningsih. 2015. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 15 (2)
- [12] Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- [13] Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- [14] Rivai, Vethzal & Basri. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.----- (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- [15] Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- [16] Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*, penerbit : Alfabeta, Bandung
- [17] Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : Jakarta, Kencana Prenada Media Group.pertama, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- [18] Tugay, Arat., Ali Erbas. 2012. The Effect of Financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*. Vol 5. ISSN 1913-9004.
- [19] Tohardi, Ahmad , (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- [20] Wibowo, Joko. 2015. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *JBTI* Vol 6. pp.40-64.