

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEMAMPUAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DI KECAMATAN EROMOKO
KABUPATEN WONOGIRI**

***IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SKILLS,
MOTIVATION AND WORK FACILITIES IN THE EROMOKO SUB-DISTRICT OF
WONOGIRI***

Devi Yuliana Putri¹, Nuryati²

Program Studi Manajemen, STIE-AUB Surakarta

Email : devi.putri1298@gmail.com, nuryati@stie_aub.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui signifikasinya pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 39 pegawai. Sampel diambil pada pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri sebanyak 39 pegawai dengan metode sensus *sampling*. Analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kemampuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) kemampuan, motivasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (5) koefisien determinasi (R²) didapatkan hasil sebesar 0,756 yang berarti variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja dapat menjelaskan 75,6% variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci : kemampuan, motivasi, fasilitas dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and determine the significance of the effect of work ability, work motivation and work facilities on the performance of Eromoko District Wonogiri District employees. The population in this study were 39 employees of Eromoko District Wonogiri District. Samples were taken from 39 employees of Eromoko District Wonogiri Regency with census sampling method. The analysis in this study consisted of testing instruments: validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests and R² tests. The results showed that: (1) ability had a positive and not significant effect on employee performance; (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance; (3) facilities have a positive and significant effect on employee performance; (4) ability, motivation and facilities have a significant effect on employee performance; (5) the coefficient of determination (R²) obtained a result of 0,756 which means the variable work ability, work motivation and work facilities can explain 75,6% of employee performance variables, while the remaining 24,4% is explained by other variables not examined such as work discipline, organizational commitment, compensation, organizational culture and work environment.

Keywords: *ability, motivation, facilities and performance*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakikatnya proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana dalam pelaksanaan proses kerja tersebut, keberadaan manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain, mengingat sumber daya yang lain tidak akan bisa dimanfaatkan secara lebih maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manajemen tenaga kerja menggantikan manajemen sumber daya manusia. Manajemen tenaga kerja adalah pen-dayagunaan, pengaturan, pengurusan, pembinaan dan pengembangan unsur tenaga kerja baik yang memiliki status karyawan, buruh, ataupun pegawai dengan semua kegiatannya dalam berusaha meraih hasil guna dan daya guna yang semaksimal mungkin, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi (Sastrohadiwiryo, 2002).

Pada instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola pegawai yang berkinerja baik, bermutu serta mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Wali Kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Selanjutnya sebagai organisasi publik yang terkait dengan pelaksanaan fungsi pelayanan, Kantor Kecamatan Eromoko sebagai instansi pemerintah Kabupaten Wonogiri dituntut dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, dan pemberdayaan peran serta masyarakat dengan tatanan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan professional. Menurut Sedarmayanti (2008:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu :

- 1) Faktor Internal Pegawai, merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan, pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti iklim kerja organisasi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi seperti keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal dan budaya masyarakat.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai seperti kecerdasan dan ketrampilan. Menurut Hasibuan (2003:94) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut pendapat Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja. Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang

dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2014) dan Zainal (20016) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai Kecamatan Eromoko rata-rata sudah berpendidikan tinggi walaupun masih ada beberapa pegawai yang hanya berlatar belakang SLTA. Pegawai Kecamatan Eromoko merasa yakin dalam menjalankan tugas dengan kemampuan yang dimiliki karena diketahui tugas rutin yang dilakukan di Kecamatan hanya seputar pelayanan masyarakat dan mereka sudah lama berpengalaman sehingga sangat berguna membantu meningkatkan kinerja yang maksimal.

Selain kemampuan, upaya dalam meningkatkan kinerja terdapat faktor lain yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2011:95), motivasi 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. Yuli (2005:142) menyampaikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hamzah,2008:950). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka dan Ismiyati (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014) dan Triayong dkk (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, jika dilihat dari aspek motivasi kerja adalah pegawai Kecamatan Eromoko sudah bersungguh-sungguh dan semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang tidak bermalas-malasan untuk bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan dan berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukan. Pegawai selalu tekun dan sabar dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak mengakibatkan kecorobohan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Pegawai Kecamatan Eromoko yang bekerja keras dan berprestasi diberikan penghargaan berwujud piagam agar mendorong semangat kerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai Kecamatan Eromoko juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Pegawai Kecamatan Eromoko tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa ada alat kerja dan perlengkapan kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Lupiyaodi,2006:150). Menurut Moenir (1989), fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Moekijat (2001:155) fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Selain itu beliau juga menyatakan bahwa fasilitas sebagai suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) dan menuju keluaran (output) yang diinginkan. Menurut Sofyan (2001:22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka, Ismiyati (2015) dan Krisdiana, Marimin (2014) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang dijumpai adalah fasilitas kerja sudah tersedia di kantor Kecamatan Eromoko seperti meja dan kursi yang sudah memadai selain itu sarana dan prasarana yang sudah lengkap seperti komputer, WIFI, Printer, AC, tempat parkir yang luas, dan tempat ibadah sehingga memudahkan pegawai Kecamatan Eromoko dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang diberikan atasan.

Perumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
2. Mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
3. Mengetahui pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

Hipotesis

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
3. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

B. METODE

Lokasi Dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Eromoko yang beralamatkan di Jl. Raya Eromoko No 2, Eromoko, Wonogiri 57663. Obyek penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Definisi Konsep Variabel

Konsep variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu: kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja, sedangkan variabel dependen terdiri dari: kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Indikator yang digunakan: (Mathis dan Jackson, 2006:378) kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan.
- b. Kemampuan Kerja (X_1) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan: (Sariyathi, 2003) produktivitas, pendidikan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*).
- c. Motivasi Kerja (X_2) merupakan sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Indikator yang digunakan: (Sofyandi dan Garniwa, 2007:102) kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- d. Fasilitas Kerja (X_3) merupakan penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari penggunaan fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Indikator yang digunakan: (Robbins, 2006:585) kondisi bangunan, kondisi peralatan, kondisi gedung, teknologi yang digunakan, interior dan eksterior, kebersihan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 39 pegawai. Sedangkan sampel penelitian menggunakan teknik sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Syarat sahnya penelitian, sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diukur Indriyanto dan Supomo (2012:98). Koefisien validitas dicari dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan SPSS 20. Untuk menguji validitas data diperoleh print out dimana besarnya perolehan *Pearson Corelation* (r hitung), r tabel, apabila koefisien korelasi yang diperoleh tidak signifikan pada level signifikan 0,01 atau 0,05 berarti data yang digunakan diperoleh tidak valid (gugur).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik yang digunakan peneliti dalam uji reliabilitas penelitian ini adalah koefisien Alpha Cronbach's dengan bantuan program komputer SPSS *For Windows Version* 20,0 yang dikenakan pada item-item yang valid saja. Koefisien Alpha Cronbach's kurang dari 0,60 atau semakin mendekati 1,00 berarti memiliki reliabilitas tinggi Husein Umar (2007:207).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Apabila data yang dipakai normal maka dipakai uji statistika parametrik sebaliknya kalau data tidak normal maka alat uji yang dipakai statistika non parametrik. Untuk menguji

normalitas data yang akan digunakan alat uji *Smirnov kolmogorof* dengan bantuan SPSS. Data mempunyai distribusi normal apabila nilai signifikansinya diatas 0,05. (Ghozali,2011:160)

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji multikolinearitas akan digunakan angka *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Sebuah model regresi akan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dideteksi dengan uji Glejser. Apabila p value > 0,05 maka lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value < 0,05 maka tidak lolos uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2001:81).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah suatu kondisi yang didalamnya terdapat kesalahan pengganggu pada suatu periode tertentu berkorelasi dengan kesalahan periode yang lain. Pengujian terhadap gejala autokorelasi dengan menggunakan "Uji Statistik Durbin Watson". Model regresi akan terbebas dari masalah autokorelasi apabila mempunyai angka DW antara -2 sampai dengan 2 (Ghozali, 2005:95).

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t atau uji parsial dimaksud untuk mengetahui signifikan variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel yang lain konstan.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel independen atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Selain itu R^2 juga mengukur kebaikan sesuai *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan persentase variabel total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh satu variabel bebas (Anwar Sanusi, 2011:136).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kemampuan	0,868	0,60	Reliabel
Motivasi	0,862	0,60	Reliabel
Fasilitas	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,781	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan	0,498 0,599 0,710 0,714 0,834 0,648	0,308	Valid
Motivasi	0,735 0,666 0,781 0,819 0,421	0,308	Valid
Fasilitas	0,630 0,463 0,609 0,698 0,385 0,545	0,308	Valid
Kinerja	0,414 0,405 0,605 0,656 0,784	0,308	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00222086
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan	0,340	2,941	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,501	1,998	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Fasilitas	0,334	2,996	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data yang diolah,2019

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kemampuan	0,928
Motivasi	0,082
Fasilitas	0,257

Sumber : Data yang diolah,2019

Tabel 6

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,775	,756	1,044	1,916

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,893	1,753		1,080	,288		
	Kemampuan	,176	,092	,264	1,921	,063	,340	2,941
	Motivasi	,319	,098	,368	3,252	,003	,501	1,998
	Fasilitas	,295	,117	,349	2,513	,017	,334	2,996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kemampuan	0,063	Tidak Signifikan
Motivasi	0,003	Signifikan
Fasilitas	0,017	Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,575	3	43,858	40,217	,000 ^b
	Residual	38,169	35	1,091		
	Total	169,744	38			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, Kemampuan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,775	,756	1,044	1,916

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, Kemampuan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2019

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
4. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kemampuan, motivasi dan fasilitas mempengaruhi variabel kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja mampu menjelaskan sebesar 75,6% terhadap variabel kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri agar menjadi lebih baik melalui motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja keras dan berprestasi berupa sertifikat dan uang pembinaan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan sosial dengan mengadakan *workshop*, pembinaan dan rapat koordinasi agar meningkatkan semangat kerja. Meningkatkan kenyamanan kondisi tempat kerja dengan menambahkan CCTV agar pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri agar menjadi lebih baik melalui fasilitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan sarana teknologi atau alat yang lengkap dan canggih seperti laptop, tempat arsip untuk melancarkan kinerja pegawai Kecamatan Eromoko. Memberikan kondisi tempat bekerja yang bersih dan nyaman dengan menambahkan pembuangan tempat sampah. Letak bangunan yang strategis karena dekat dengan fasilitas ekonomi (pasar, terminal), perbankan dan puskesmas sehingga mudah dijangkau oleh pegawai Kecamatan Eromoko dan masyarakat.
3. Penelitian yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Assauri, Sofyan. 2001. *Pangsa Pasar*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Indonesia. 2008. Peraturan Pemerintahan Tentang Kecamatan. Nomor 19. Diundangkan di Jakarta pada tanggal 28 Februari 2008
- Indriartono, N dan Bambang, S. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Lupiyaodi, 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, RL dan Jackson, JH. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 2001. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju
- Moenir A S. 1989. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II*. Jakarta: Pringhalindo
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior: Culture, Design, and Application*. London: Prentice Hall International Inc
- Sanusi, Anwar. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sariyathi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sri Budi Cantika Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT Salemba Empat.