

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKECAMATAN RANGKUI KOTA PANGKALPINANG

Citra Nur Vania¹, Hamsani², Reniati³

Program Studi Manajemen, Universitas Bangka Belitung^{1,2,3}

Email: citranurvania@gmail.com

Informasi

Volume : 2
Nomor : 7
Bulan : Juli
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

Abstract

This study aims to determine the influence of competence, motivation, and work facilities on the performance of Civil Servants (PNS) in Rangkui District, Pangkalpinang City. The background of the research is grounded in the importance of improving the performance of government apparatus through strengthening human resources and providing a supportive work environment. This research adopts a quantitative approach with an associative method. The sample consists of all 60 civil servants in the district, selected using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that competence, motivation, and work facilities each have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, these three variables contribute 66.7% to the variation in civil servant performance, while the remaining 33.3% is explained by other variables outside the scope of this study. These findings indicate that improving employee performance cannot be separated from strengthening competence, increasing motivation, and providing adequate work facilities.

Keywords: *competence, motivation, work facilities, employee performance*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Rangkui, Kota Pangkalpinang. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peningkatan kinerja aparatur pemerintahan melalui penguatan sumber daya manusia dan dukungan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian adalah seluruh PNS di Kecamatan Rangkui sebanyak 60 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap variasi kinerja PNS sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari penguatan kompetensi, peningkatan motivasi, serta penyediaan fasilitas kerja yang layak.

Kata Kunci: *kompetensi, motivasi, fasilitas kerja, kinerja pegawai*

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, pemerintah dituntut harus terus berkembang untuk mempertahankan posisi dan reputasinya di mata masyarakat. Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pemerintahan yaitu peran sumber daya manusia di sektor publik. Peran sumber daya manusia di sektor publik sangatlah penting dalam pemerintahan sehingga perlu dikelola dengan baik karena keberhasilan suatu pemerintahan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat membantu pemerintah dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Prastya, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan titik tolak keberhasilan dalam mencapai tujuan pemerintahan. Jika dalam pemerintahan memiliki pegawai berpotensi, maka dipastikan pemerintahan tersebut akan terus mendapatkan pencapaian yang diinginkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien diperlukan dalam pemerintahan untuk membantu mencapai keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Juprizen & Hadi, 2021). Kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti karena kinerja merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2021).

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Camat memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan di umum kecamatan, termasuk pelayanan masyarakat dan pengawasan terhadap pegawai salah satunya yaitu pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari aparatur pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Kinerja PNS yang optimal akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi jalannya roda pemerintahan, khususnya dalam menjawab tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan yang berkualitas, cepat, dan transparan (Saputra, 2023).

Dalam konteks ini, keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi pemerintahan, terutama di tingkat kecamatan yang menjadi ujung tombak pelayanan langsung kepada masyarakat.)

Tugas dan Fungsi kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang diatur dalam peraturan walikota Pangkalpinang No 58 tahun 2016 tentang kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi kecamatan dan kelurahan di wilayah Kota Pangkalpinang. Kecamatan Rangkui sebagai bagian dari pemerintahan Kota Pangkalpinang memegang peranan strategis dalam mengimplementasikan kebijakan dan program pemerintah kota serta melaksanakan fungsi administratif dan pelayanan langsung kepada masyarakat. Namun, data evaluasi hasil kinerja Kecamatan Rangkui dalam tiga tahun terakhir (2022–2024) menunjukkan adanya penurunan performa pada beberapa indikator layanan dan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel I.1 Data Evaluasi Hasil Kinerja Perangkat Daerah Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang Tahun (2022-2024)

No	Kegiatan	Tahun 2022 (%)		Tahun 2023 (%)		Tahun 2024 (%)	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	95%	100%	99%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	100%	95%	100%	85%
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	95%	100%	94%	100%	77%
4	Penyediaan Jasa penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	94%	100%	94%	100%	75%
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	95%	100%	96%	100%	96%
6	Koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan	100%	100%	100%	82%	100%	83%
7	Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan desa dan kelurahan	100%	98%	100%	99%	100%	100%
8	Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Umum Sesuai Penugasan Kepala Daerah						
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber : Kecamatan Rangkui Pangkalpinang 2025

Berdasarkan Tabel I.1, menunjukkan data capaian kinerja Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022 hingga 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum, capaian kinerja Kecamatan Rangkui mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, hampir seluruh kegiatan mencapai target 100% atau mendekati. Namun, pada tahun 2023 dan terutama tahun 2024, terjadi penurunan pencapaian di beberapa kegiatan penting. Misalnya, capaian Administrasi Keuangan perangkat daerah turun dari 100% (2022) menjadi 85% (2024), Administrasi Umum perangkat daerah turun tajam dari 95% (2022) menjadi 77% (2024), dan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan menurun dari 94% (2022) menjadi 75% (2024).

Kinerja aparatur kecamatan seringkali dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Rahmat dan Lestari (2022) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintahan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas lebih cepat, dan membuat keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi kecamatan secara keseluruhan. Salah satu komponen utama dalam membentuk kompetensi adalah pendidikan formal, karena melalui pendidikan seseorang memperoleh dasar-dasar keilmuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari bagian kepegawaian masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh sebagian pegawai. Dari 20 jabatan yang dianalisis, hanya sebagian yang memiliki tingkat relevansi yang tinggi antara pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan tersebut. Sementara itu, masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan tertentu namun memiliki latar belakang pendidikan yang tidak mendukung secara langsung tugas pokok dan fungsinya. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan adanya evaluasi dalam sistem penempatan pegawai agar memenuhi kesesuaian antara kualifikasi

pendidikan dengan jabatan yang diemban. Hal ini penting guna menciptakan aparatur yang profesional, kompeten, dan mampu menjalankan fungsi pemerintahan secara optimal sesuai bidang yang dijabarkan. Dengan demikian, relevansi antara jabatan dan pendidikan sangat berkaitan erat dengan pembentukan dan penguatan kompetensi pegawai.

Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks pemerintahan, motivasi aparatur kecamatan sangat penting untuk mendorong mereka dalam memberikan pelayanan publik yang maksimal. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh faktor non-material seperti penghargaan, pengakuan, dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, dan berinisiatif, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robbins & Judge, 2020).

Peneliti melakukan wawancara dengan camat di kecamatan Rangkui kota Pangkalpinang, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa salah satu faktor kurangnya motivasi di kecamatan Rangkui kota Pangkalpinang adalah kebiasaan karyawan menunda pekerjaan. Hal itu bisa membuat pekerjaan mereka menumpuk dan menyebabkan terburu-buru dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan rasa stres dan kecemasan karena tekanan waktu yang semakin dekat.

Selain kompetensi dan motivasi, fasilitas kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, termasuk ruang kantor, peralatan, teknologi, dan lingkungan fisik yang mendukung yang dapat berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan Dessler (2020). Fasilitas kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja aparatur, sementara fasilitas yang buruk dapat menjadi penghambat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas Anandita dkk (2021).

Peneliti melakukan wawancara dengan dengan sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa, berdasarkan data kondisi fasilitas kerja di Kecamatan Rangkui Pangkalpinang ditemukan bahwa ada beberapa sarana dan prasarana dalam keadaan kurang baik hingga rusak berat . Beberapa fasilitas penting seperti AC, komputer, laptop, meja kerja, kursi tamu, printer, hingga genset mengalami kerusakan yang cukup parah. Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas pendukung kerja belum memadai dan memerlukan perhatian serta perbaikan segera. Fasilitas kerja yang tidak layak dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai, seperti menurunnya kenyamanan dalam bekerja, terhambatnya proses administrasi, serta menurunnya efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kondisi sarana yang tidak mendukung juga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan lambatnya penyelesaian tugas-tugas penting. Oleh karena itu perbaikan dan pengadaan ulang terhadap fasilitas yang rusak sangat diperlukan agar kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan dapat berjalan optimal dan pelayanan publik tetap maksimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut (Mahmudi, 2020), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi yang sesuai dengan manajemen kinerja. Menurut Edison dkk (2016) Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan diantaranya yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas.

Kompetensi

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kemampuan, kecakapan dan wewenang. Menurut Sutrisno (2017), kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Stephen Robbins, 2023) kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang ditentukan oleh faktor intelektual

dan fisik. Sedangkan menurut Reniati (2018), kompetensi terdiri dari beberapa elemen yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Beberapa Dimensi dan Indikator kompetensi menurut Sutrisno (2017) yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai & etika dan motivasi.

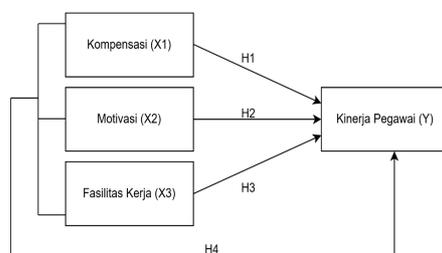
Motivasi

Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Rozaqi, 2023) motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja atau kerja keras terhadap sebuah pekerjaan sehingga jika motivasi kerja tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut (Chandra & Syardiansah, 2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Menurut David McClelland, motivasi dapat dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi

Fasilitas Kerja

Menurut (Aswani, 2019), Fasilitas kerja mencakup semua peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan baik sebagai alat utama maupun pembantu, serta aspek sosial yang bermanfaat bagi pegawai dan orang-orang yang berinteraksi dengan organisasi. Sedangkan menurut (Mantero, 2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan. Menurut (Faizati, 2019) indikator fasilitas kerja yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja serta fasilitas sosial.

Kerangka Pemikiran



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Dimodifikasi oleh Peneliti, 2025

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri sipil di Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri sipil di Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri sipil di Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H₄ : Kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri sipil di Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan metode menganalisis data dengan cara mendeskripsi atau menggambarkan data yang dikumpulkan untuk dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2023).

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang menyajikan data dalam bentuk sederhana agar mudah dipahami, membantu memahami karakteristik data tanpa membuat kesimpulan yang luas (Sugiyono, 2023). Analisis ini mencakup beberapa ukuran seperti rata-rata, median, modus, standar deviasi dan variasi untuk memberikan gambaran jelas tentang data yang dikumpulkan

Instrmen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk menilai apakah kuisisioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan hasilnya konsisten (Ghozali, 2021). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach alpha (α). Jika suatu konstruk memberikan nilai (α) > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika Cronbach Alpha suatu variabel < 0,70 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, yang penting dalam memilih metode analisis statistik yang tepat. Terdapat dua cara untuk menguji normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan normal probability plot. Data dianggap normal jika menyebar di sekitar garis diagonal. Sedangkan analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data normal jika nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2021).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka disebut tidak ortogonal. Pengujian dilakukan melalui nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 . Sebaliknya, jika tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021).

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model yang baik memiliki varians residual yang sama (homoskedastisitas). Deteksi dilakukan melalui scatter plot dan uji Glejser. Heteroskedastisitas terindikasi jika pola titik-titik pada scatter plot membentuk pola tertentu, sedangkan tidak ada masalah jika titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah sumbu Y. Dalam uji Glejser, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas, sebaliknya jika < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Menurut Ghazali (2021), analisis regresi linier berganda merupakan cara untuk mengetahui bagaimana beberapa faktor (variable independent) mempengaruhi suatu hasil (variable dependen). Regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh individual dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2021). . Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} , jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh Bersama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis linier berganda (Ghozali, 2021). Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hipotesis alternatif ditolak. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar $0,05$ ($\alpha = 5\%$)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilainya berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel IV.1 Hasil Rekapitulasi Deskriptid Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori Penilaian
Kompetensi	4,28	Sangat Baik
Motivasi	3,99	Baik
Fasilitas Kerja	4,07	Baik
Kinerja	4,14	Baik

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.1 menunjukkan rata-rata nilai variabel: kompetensi (4,28), motivasi (3,99), fasilitas kerja (4,07), dan kinerja (4,14). Variabel kompetensi termasuk kategori sangat baik (interval 4,21–5,00), sedangkan motivasi, fasilitas kerja, dan kinerja termasuk kategori baik (interval 3,41–4,20). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Rangkuai tergolong sangat baik, sementara variabel motivasi dan fasilitas kerja tergolong baik.

Uji Validitas

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,524	0,2144	Vaild
	X1.2	0,735	0,2144	Vaild
	X1.3	0,590	0,2144	Vaild
	X1.4	0,596	0,2144	Vaild
	X1.5	0,508	0,2144	Vaild
	X1.6	0,665	0,2144	Vaild
	X1.7	0,546	0,2144	Vaild
	X1.8	0,318	0,2144	Vaild
	X1.9	0,616	0,2144	Vaild
	X1.10	0,523	0,2144	Vaild
Motivasi	X2.1	0,700	0,2144	Vaild
	X2.2	0,708	0,2144	Vaild
	X2.3	0,820	0,2144	Vaild
	X2.4	0,686	0,2144	Vaild
	X2.5	0,489	0,2144	Vaild
	X2.6	0,672	0,2144	Vaild
Fasilitas Kerja	X3.1	0,624	0,2144	Vaild
	X3.2	0,639	0,2144	Vaild
	X3.3	0,792	0,2144	Vaild
	X3.4	0,851	0,2144	Vaild
	X3.5	0,707	0,2144	Vaild
Kinerja	Y1.1	0,665	0,2144	Vaild
	Y1.2	0,608	0,2144	Vaild
	Y1.3	0,816	0,2144	Vaild
	Y1.4	0,851	0,2144	Vaild
	Y1.5	0,774	0,2144	Vaild
	Y1.6	0,570	0,2144	Vaild
	Y1.7	0,712	0,2144	Vaild
	Y1.8	0,614	0,2144	Vaild

	Y1.9	0,728	0,2144	Vaild
--	------	-------	--------	-------

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa pengujian validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2144), sehingga dari seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

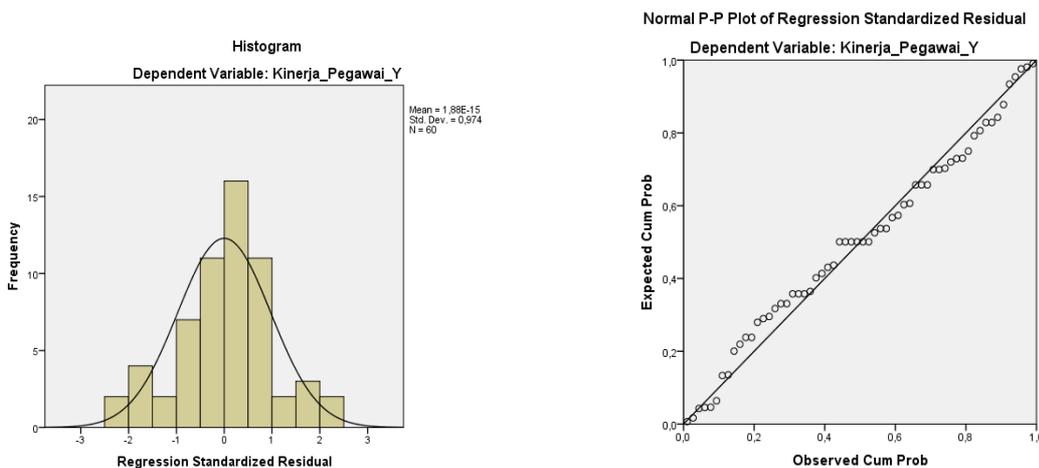
Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Cronbach alpha (α)	Cronbach alpa (α)	Keterangan
Kompetensi	0,70	0,813	Reliabel
Motivasi	0,70	0,723	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,70	0,759	Reliabel
Kinerja	0,70	0,856	Reliabel

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Tabel IV.3 memperlihatkan hasil keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0,70 sehingga setiap variabel dalam instrument dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Analisis grafik

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar IV.1 hasil uji normalitas memberikan tampilan grafik *histogram* dari suatu pola distribusi normal, dilihat dari bentuk lonceng terbalik dan tidak cenderung condong ke arah kanan maupun ke arah kiri. Sementara itu untuk grafik *normal probability plot* juga

memberikan suatu pola yang berdistribusi normal, terlihat dari titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas statistik disajikan dalam tabel berikut:

Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas Analisis Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		60
Norml Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67742255
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table VI.4 hasil uji normalitas memperlihatkan nilai Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Dasar pengambilan keputusan untuk uji *kolmogorov- smirnov* (K-S) adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal. Signifikan yang diperoleh dalam pengujian ini sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

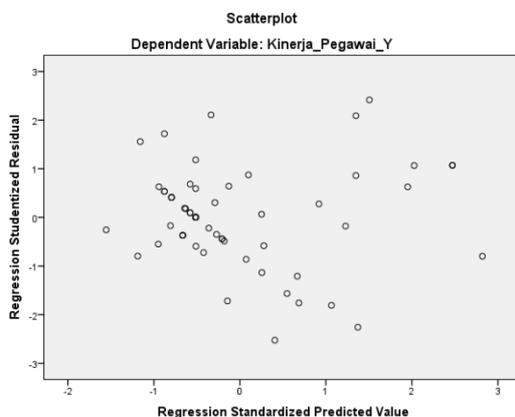
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,707	1,414
Motivasi	0,862	1,160
Fasilitas Kerja	0,688	1,454

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table IV.5 hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel $\geq 0,10$ serta nilai VIF dari ketiga variabel bebas ≤ 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar IV.2 hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak memiliki pola yang jelas atau tidak membentuk sebuah pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Adapun hasil uji *glejser* disajikan dalam tabel berikut

Tabel IV.6 Hasil Uji Heteroskeastisitas

Model	Sig
(constant)	0,016
Kompetensi	0,499
Motivasi	0,105
Fasilitas Kerja	0,202

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Bedasarkan tabel IV.6 hasil uji uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan setiap variabel berada diatas 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji *glejser* adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients Beta
1. (constant)	,598	3,353	
Kompetensi	,379	,074	,455
Motivasi	,536	,117	,370
Fasilitas Kerja	,370	,137	,244

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Table IV.7 hasil analisis linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,598 + 0,379X_1 + 0,563X_2 + 0,370 X_3$$

Hasil dari analisis regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan dengan Bahasa yang lebih mudah dipahami sebagai berikut :

Konstanta 0,598

Jika kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap sebesar 0,598.

Koefisien Regresi Kompetensi (β_1) = 0,379

Artinya variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,379 atau memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila variabel kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya

Koefisien Regresi Motivasi (β_2) = 0,536

Artinya variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,536 atau memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila variabel motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya.

Koefisien Regresi Fasilitas Kerja (β_3) = 0,370

Artinya variabel fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,370 atau memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila variabel fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat begitupun sebaliknya.

Uji Parsial

Tabel IV.8 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficient</i>			
Model	t tabel	t hitung	Sig
Kompetensi	1,672	5,096	,000
Motivasi	1,672	4,575	,000
Fasilitas Kerja	1,672	2,698	,009

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table IV.8 hasil uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifikansi masing-masing variabel independen. Dengan jumlah sampel 60 dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,672 ($df = n - k$). Hasil ini digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} serta nilai signifikansinya. Adapun hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

H₁ : Uji Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X1 sebesar 5,096 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.

H₂ : Uji Hipotesis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X2 sebesar 4,575 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.

H₃ : Uji Hipotesis Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X3 sebesar 2,698 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.

Uji Simultan

Tabel IV.9 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji T)

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
1 Regression	359,722	3	119,907	40,448	,000 ^b
Residual	166,011	56	2,964		
Total	525,733	59			

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat diketahui hasil perhitungan uji f responden menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 40,448. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2,77 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini berarti variabel kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,667	1,72177

Sumber data : Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,667 atau sebesar 66,7% , maka dapat disimpulkan bahwa 66,7% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Gambaran Umum Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang, diketahui bahwa kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi berada dalam kategori sangat baik (rata-rata 4,28), sedangkan variabel motivasi (3,99), fasilitas kerja (4,07), dan kinerja pegawai (4,14) masuk dalam kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi, motivasi, dan kualitas fasilitas kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas aparatur sipil negara. Pegawai yang memahami tugas dan fungsinya akan lebih mudah mencapai target kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tugas merupakan indikator tertinggi dalam kompetensi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas ini, pelatihan dan pengembangan pegawai sangat diperlukan agar kemampuan dan profesionalisme mereka terus meningkat.

Motivasi pegawai juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Pegawai yang termotivasi cenderung menyelesaikan tugas dengan baik, menunjukkan kreativitas, dan mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis. Meski secara umum motivasi berada dalam kategori baik, peningkatan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai, sehingga semangat kerja tetap terjaga.

Fasilitas kerja mendukung efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu, penyediaan peralatan kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman perlu menjadi perhatian, agar hasil kerja pegawai semakin optimal.

Kinerja pegawai dinilai baik berdasarkan tanggapan responden, terutama dalam hal transparansi dan akuntabilitas pekerjaan. Namun, masih terdapat tantangan pada aspek penetapan target kerja yang dianggap belum sepenuhnya menantang dan realistis. Untuk itu, penting bagi pimpinan untuk menetapkan target yang spesifik, menantang namun tetap dapat dicapai, agar produktivitas dan semangat kerja tetap terjaga.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $5,096 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis (H_1) diterima. Koefisien regresi sebesar $0,379$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,379$ satuan.

Indikator kompetensi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja antara lain pemahaman terhadap tugas dan fungsi pekerjaan, pengetahuan tentang prosedur dan kebijakan kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Ketiga indikator ini memperoleh skor tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner. Pemahaman tugas dan fungsi pekerjaan membuat pegawai lebih percaya diri dan puas dalam bekerja. Pengetahuan tentang prosedur kerja membantu pegawai menjadi lebih terstruktur dalam mengambil keputusan, sedangkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas meningkatkan motivasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan mendapat nilai paling rendah, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal kedisiplinan dan penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, diperlukan pemberian penghargaan dan dorongan motivasi agar pegawai lebih menunjukkan rasa tanggung jawabnya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Supriyanti dan Siti Jumilah (2022) dengan judul *Kompetensi dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten* dan penelitian yang dilakukan oleh Desi Susanti¹, Vyka Nur Amalia & Masduki Asbari (2023) dengan judul *The Effect of Competence and Motivation on Performance: A Narrative Literature Review* sama-sama menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penurunan kompetensi akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $4,575 > t_{tabel}$ $1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi secara parsial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar $0,536$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar $0,536$ satuan. Artinya, motivasi yang baik akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Indikator motivasi yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kreativitas, dan interaksi dengan orang lain. Ketiganya memperoleh skor tertinggi dari tanggapan responden dan menjadi faktor utama pendorong kinerja. Sebaliknya, indikator kekuasaan memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi pegawai, perlu diberikan kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan penghargaan atas pencapaian kerja agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hanna Annisa & Tukirin (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing dan penelitian yang dilakukan oleh Tirta Sandy, Winarto & Subandi (2020) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja PT Pertamina MOR IV Semarang Ambas sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada penurunan kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel fasilitas kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $2,363 > t_{tabel}$ $1,672$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian, fasilitas kerja secara parsial berkontribusi nyata dalam mendorong

peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,370 menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,370 satuan. Artinya, semakin baik fasilitas yang tersedia, maka semakin besar peluang peningkatan kinerja.

Indikator fasilitas kerja yang paling berpengaruh menurut hasil kuesioner responden yaitu semangat bekerja dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Keduanya memperoleh skor tertinggi dan berperan penting dalam mendukung produktivitas serta efektivitas kerja. Sebaliknya, indikator kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pegawai mendapatkan nilai terendah. Maka untuk mengoptimalkan fasilitas kerja, perlu dilakukan evaluasi dan pemenuhan fasilitas yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, serta pemeliharaan secara berkala agar fasilitas tetap mendukung kelancaran tugas.

Hasil penelitian Ibin 'Atho Illah Askany *et al.* (2024) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Operator Dapodik pada SMP Negeri di Kabupaten Jember serta Agus Edy Rangkuti *et al.* dengan judul Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah djbc sumatera utara menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang. Sebaliknya, fasilitas kerja yang kurang memadai akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pengujian variabel kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Rangkui Pangkalpinang memperoleh nilai f_{hitung} 40,448 lebih besar dari f_{tabel} 2,77 dengan Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, hal ini berarti variabel kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini berarti untuk mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkui

Pangkalpinang dapat dilakukan pengelolaan dan peningkatan kompetensi, motivasi, serta fasilitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adrefida, Yunus Handoko & Ike Kusdyah (2024) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pada dinas sosial pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Kepulauan Ambas menemukan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tirta sandy, Winarto & Subandy (2020) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja PT Pertamina MOR IV Semarang Ambas menemukan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis statistik deskriptif variabel kompetensi, masuk dalam kategori sangat baik sedangkan variabel motivasi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai masuk dalam kategori baik.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.
- 4) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang.
- 5) Kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang sudah diambil, maka penelitian menemukan saran sebagai berikut :

Bagi Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang

- 1) Kompetensi pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang sudah baik, namun melalui hasil analisis deskriptif indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi nilai paling rendah diantara indikator lainnya. Untuk itu, pimpinan diharapkan dapat fokus pada pemenuhan tugas sesuai jadwal yang ditentukan serta perlu memberikan penghargaan dan motivasi agar pegawai senantiasa berupaya menunjukkan tanggung jawab yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja.
- 2) Motivasi pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang sudah termasuk baik namun masih terdapat peluang untuk dapat ditingkatkan lagi, berdasarkan analisis deskriptif indikator kekuasaan memperoleh nilai paling rendah dari seluruh indikator motivasi lainnya. Untuk itu, diharapkan pimpinan perlu memberikan kesempatan pengembangan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja serta memberikan pengakuan atas kinerja yang baik sehingga pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi.
- 3) Fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang sudah termasuk baik namun masih terdapat peluang untuk dapat ditingkatkan lagi, berdasarkan analisis deskriptif indikator sesuai dengan kebutuhan nilai paling rendah dari seluruh indikator fasilitas kerja lainnya. Oleh sebab itu, pimpinan diharapkan memastikan fasilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai dan melakukan pemeliharaan fasilitas secara berkala sehingga bisa meningkatkan produktifitas kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian ini dengan memakai instrumen penelitian yang berbeda, dan dikembangkan lagi dengan menambah dimensi atau indikator pada kuesioner. Selain itu, peneliti bisa memperpanjang periode pengamatan juga memperluas ruang cakupan penelitian kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adefrida, A., Handoko, Y., & Rachmawati, I. K. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(6), 3832-3854.
- Ajabar, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189-198.
- Annisa, H., & Tukirin, T. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan* .
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Atho Illah Askany, I., Budi Satoto, E., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Operator Dapodik di SMP Negeri di Kabupaten Jember. *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen dan Teknologi Informasi* .
- Azisa, W., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 10-27.
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea:(Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284-291.
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi,

Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186-194.

Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.

Deva, R., & Silalahi, E. E. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BABELAN. *IJBITH Indonesian Journal of Business Innovation, Technology and Humanities*, 1(2), 449-463.

Hidayat, GD, Christian, F., & Astini, R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Cabang Airnav Indonesia Merauke). *Jurnal Sains dan Teknologi Formosa*.

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.

Jasrianto, Jasrianto, M. Zahari dan Osrita Hapsara. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi." *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Akuntansi Internasional Dinasti* (2024): n. hal.

Jufrizen, J., & Hadi, FP (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Ilmu Manajemen*, 7 (1), 35-54.

Lestari, I., Saudah, N., & Sari Sarwom, B. S. (2023). Analisis Hubungan Motivasi, Penghargaan dan Koordinasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena (Doctoral dissertation).

Li, Q., Zhang, L., Chen, Y., Shao, S., Wang, T., Tian, H., Shi, Y., & Wang, S. (2021). Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Berwirausaha Petani terhadap Kinerja Berwirausaha. *Prosiding Konferensi Internasional ke-2 tentang Manajemen, Ekonomi, dan Hukum (ICMEL 2021)*.

Mangkunegara, AA, Manusia, MSD, Sutrisno, E., Manusia, MSD, Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). *Buku. Jurnal Penelitian Pertanian*, 8 (48), 6126-6130.

Mardiana, Tri. (2023). The role of work facilities in moderating the influence of placement on employee performance. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293). 5. 32-41. 10.36096/ijbes.v5i4.453.

- Mufti, MYK, Reniati, R., & Hamsani, H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Kabupaten Bangka. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* , 1 (3), 171-181.
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2).
- Nomor, U. U. (23, October). tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Noor, H. T. (2022). Monograf motivasi dan kompetensi kinerja karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia. CV. AZKA PUSTAKA.
- Nursaid, N., Setiawan, A., Kurniawan, A., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023, September). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNARS* (Vol. 2, No. 1, pp. 663-675).
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94-105.
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14-26.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553-564.
- Reniati, R., & Dedy, D. (2018). KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING SEKOLAH PADA MTs. NEGERI PANGKALPINANG. *Jurnal Holistik Penelitian Manajemen* , 1 (1), 93-108.
- Ridianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Predictor Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. *Jurnal Stia Bengkulu: Committe To Administration For Education Quality*, 9(1), 1-8.

- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Vol.1).
- Seran, RW, Ariyani, I., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* , 7 (1), 744-769.
- Sirait, J., & Siburian, P. (2021). Dampak kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri di Deli Serdang Sumatera Utara, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Multikultural* , 7 , 61.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- Suliyati, S. (2025). Evaluasi Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Satuan Pendidikan Menengah Pertama di Kecamatan Pugung. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2929-2945.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13-25.
- Supriyati, S., & Jumilah, S. (2022). Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(2), 136-146.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Susanti, D., Amalia, VN, & Asbari, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur Naratif. *Jurnal Internasional Studi Sosial dan Manajemen* , 4 (3), 49-54.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Sutandi, S., Ghozali, Z., Sari, L., & Saleh, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur.
JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 59-73.

WANGGARA, I. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BINA DARMA).

Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.

Zhang, Y., & Huang, L. (2023). Penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Manajer Proyek terhadap Kinerja Proyek di Perusahaan Konstruksi. Prosiding Konferensi Internasional ke-4 tentang Pendidikan Modern dan Manajemen Informasi, ICMEIM 2023, 8–10 September 2023, Wuhan, Tiongkok.