

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Adefrida

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia
adesikumbang572@gmail.com

Yunus Handoko

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia
yunushandoko@gmail.com

Ike Kusdyah Rachmawati

Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia
ikekusdyah@gmail.com

Abstrak

Kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi semakin tinggi maka akan mempermudah pencapaian tujuan. Dalam hubungan tersebut, perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia harus diutamakan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas membutuhkan SDM dengan kompetensi yang sesuai bidangnya, motivasi yang tinggi dan fasilitas kerja yang memadai agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh kepada sebanyak 47 pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisioner. Analisis data penelitian diolah dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 24. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kompetensi, Motivasi Dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja

Abstract

Human resource performance is closely related to organizational performance, the higher the performance of human resources, the higher the organizational performance, thus if the organizational performance is higher, it will make it easier to achieve goals. In this relationship, attention to efforts to improve human resource performance must be prioritized. In carrying out its main duties and functions, the Social Service, Women's Empowerment and Child Protection of Anambas Islands Regency needs human resources with competencies in their fields, high motivation and adequate work facilities so that organizational performance can be achieved optimally. This study used a saturated sampling technique to as many as 47 employees of the Social Service, Women's Empowerment and Child Protection of Anambas Islands Regency. The data in this study was obtained from the results of filling out the questionnaire. The analysis of the research data was processed by multiple linear regression analysis using SPSS 24. The purpose of the study is to analyze the influence of competence, motivation and work facilities on the performance of Employees in the Social

Adefrida, Yunus Handoko, Ike Kusdyah Rachmawati: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas

Service, Women's Empowerment and Child Protection of Anambas Islands Regency. The results of the study showed that: 1) the competency variable had a positive and significant effect on employee performance, 2) the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance, 3) the work facility variable had a positive and significant effect on employee performance. 4) Competence, Motivation and Work Facilities have a positive and significant effect, simultaneously on the performance of employees at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Anambas Islands Regency.

Keywords: Competence, Motivation, Work Facilities and Performance.



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi semakin tinggi maka akan mempermudah pencapaian tujuan. Dalam hubungan tersebut, perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia harus diutamakan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dinyatakan baik apabila karyawan tersebut mampu mencapai standar kerja, target atau output sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan yang menaunginya.¹ Menurut Hasibuan, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja.²

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas membutuhkan SDM dengan kompetensi yang sesuai bidangnya, motivasi yang tinggi dan fasilitas kerja yang memadai agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP 2021 - 2023) pencapaian kinerja yang dilakukan oleh Dinsos P3A tertuang dalam Capaian Indikator Kinerja seperti pada tabel 1.1 dibawah ini:

¹ Haryono, Ike Kusdyah Rachmawati, dan Agus Rahman Alamsyah, "Variable Analysis of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Macmahon Mining Services Martabe Project, South Tapanuli Regency, North Sumatra, Indonesia" 8, no. 7 (2023), <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8176849>.

² Erni Aprida Hasibuan dan Afrizal, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5, no. 1 (15 September 2019).

Tabel 1 Capaian Indikator Kinerja Dinsos P3A Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2023

No	Sasaran kinerja	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Kesejahteraan Sosial Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS), tertuang dalam beberapa program kegiatan yaitu: 1. Program Rehabilitasi Sosial 2. Program Perlindungan Dan Jaminan Sosial 3. Program Penanganan Bencana dan 4. Program Pemberdayaan Sosial	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Dasar Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS).	50%	60%	60%	50%	85%	85%
2	Meningkatnya Kualitas Hidup perempuan dan Anak tertuang dalam beberapa program kegiatan yaitu: 1. Program Pengarusutamaan Gender Dan Pemberdayaan Perempuan 2. Program Pemenuhan Hak Anak (PHA) 3. Program Perlindungan Perempuan 4. Program Perlindungan Khusus Anak	Persentase Kekerasan Terhadap Perempuan	80%	75%	75%	93%	99%	99%
		Persentase Kekerasan Terhadap Anak	80%	75%	75%	80%	93%	93%
		Persentase Informasi Layanan Anak	50%	70%	70%	87%	66%	66%

No	Sasaran kinerja	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
			2021	2022	2023	2021	2022	2023
3	Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang Transparan dan Akuntabel	Nilai Reformasi Birokrasi (RB)	51%	63%	63%	0%	60%	60%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	52%	68%	68%	62%	69%	69%

Sumber: Data LAKIP Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas

Dari tabel 1.1 dapat dilihat capaian kinerja pelayanan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2021-2023, dapat disimpulkan bahwa beberapa Indikator Kinerja tidak mencapai target yang telah ditentukan seperti pada tahun 2021 capaian kinerja pada sasaran kinerja Terwujudnya Kelancaran Pelayanan Publik dengan menyediakan sarana dan Prasarana Pekantoran serta penunjang lainnya dengan indikator mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel pada pencapaian nilai Reformasi Birokrasi dengan target 51% dan ternyata realisasinya 0, hal ini dikarenakan tidak siap untuk mengikuti penilaian Reformasi Birokrasi dan tahun 2022 dan 2023 ditargetkan nilai Reformasi Birokrasi 63% dengan realisasi 60%.

Pada sasaran kinerja Meningkatnya Kualitas Hidup perempuan dan Anak dengan indikator kinerja rasio informasi layanan anak pada tahun 2022 dan 2023 target kinerja tetap yaitu sebesar 70%, dengan realisasi 66%.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas masih kurang optimal.

Dari pengamatan penulis dan wawancara dengan pegawai Dinsos P3A, beberapa penyebab tidak tercapainya target antara lain:

1. Kondisi Geografis Kabupaten kepulauan Anambas yang terdiri dari pulau-pulau dan akses internet yang belum terjangkau untuk seluruh wilayah, menyebabkan informasi/layanan tidak sampai keseluruh lapisan masyarakat.
2. Keterbatasan SDM, dana, peralatan/fasilitas yang memadai untuk memberikan layanan informasi yang dibutuhkan.
3. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup untuk mengelola program rehabilitasi sosial secara efektif.

4. Rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, sehingga sulit untuk memahami bagaimana mengakses informasi layanan anak sehingga layanan yang tersedia tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.³ Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh professional dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan tersebut.

Adapun fenomena kompetensi yang terjadi pada Dinsos P3A yaitu tingkat pendidikan pegawai yang bervariasi dari S2, S1, SLTA, dan SD. Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian Dinsos P3A, jabatan yang dominan adalah pekerja social yaitu sebanyak 23 orang atau 46,9% dan 12 orang atau 52,1% diantaranya adalah lulusan SLTA sederajat.

Pekerja social memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan rehabilitasi social, peningkatan kesejahteraan individu, keluarga dan masyarakat. Pekerja social bukan hanya sekedar kesukarelaan dari seorang individu, tapi adalah seseorang yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehingga mempunyai kompetensi dalam bidang kesejahteraan sosial. Praktek pekerja social adalah penyelenggaraan pertolongan professional yang terencana, terpadu, berkesinambungan untuk mencegah disfungsi social serta memulihkan dan meningkatkan keberfungsian social individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pekerja Sosial pasal 1 angka 1 menyebutkan Pekerja Sosial adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai praktik pekerjaan sosial serta telah mendapatkan sertifikat kompetensi. Sertifikat kompetensi di peroleh dengan mengikuti pendidikan profesi Pekerja Sosial. Adapun syarat seseorang dapat mengikuti pendidikan profesi sebagai pekerja social berdasarkan pasal 21 adalah:

- a. sarjana kesejahteraan sosial
- b. sarjana terapan pekerjaan social atau
- c. sarjana ilmu sosial lainnya terkait kesejahteraan sosial.

Menurut data pegawai diatas belum ada pekerja social yang memiliki sertifikat kompetensi dan belum pernah ada yang mendapatkan pelatihan sejenis untuk meningkatkan kompetensi sebagai pekerja social.

Berdasarkan obeservasi awal yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa orang pegawai yang berada di Dinsos P3A didapatkan hasil bahwa ada beberapa faktor yang berkaitan

³ M. T. Wibowo, *Kesehatan Masyarakat dalam Pelayanan Kebidanan* (Yogyakarta: Trans Medika, 2016).

erat dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Kleiman menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan, sedangkan tujuannya merupakan sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seorang pegawai.

Teori Herzberg dalam jurnal Siregar tentang motivasi berpendapat bahwa ada dua faktor tentang motivasi yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri pegawai.⁴

Motivasi pada Dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten kepulauan anambas mengalami beberapa masalah sehingga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Kurangnya interaksi sesama pegawai sehingga tidak mencapainya kebutuhan sosial pegawai sehingga motivasi kerja pegawai menurun, dan juga masih terdapat pegawai yang tidak menghargai atau masih membedakan tingkatan jabatan antara pegawai satu dan pegawai lainnya, dan juga hasil kerja pegawai tidak mendapatkan penghargaan dari atasan kerja yang telah dibebankan kepadanya. Di Dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten kepulauan anambas kurangnya pengadaan pelatihan pengembangan diri yang menyangkut dengan kemampuan pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu alat pendorong semangat kerja yang melekat pada pegawai sehingga dapat mendorong keinginan pegawai agar bekerja lebih giat, dan lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Fasilitas Kerja menurut Moekijat secara lebih sederhana yang termaksud dengan fasilitas adalah suatu masukan (input) sarana fisik yang dapat memproses menuju keluaran (output) yang diinginkan.⁵ Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten kepulauan anambas adalah fasilitas kerja yang minim, seperti PC hanya tersedia 6 unit dengan kondisi baik dan 2 unit dengan kondisi kurang baik, sedangkan printer hanya tersedia dengan 3 unit kondisi baik, 3 unit kurang baik dan 2 unit rusak berat. Demikian juga dengan fasilitas lainnya yang rata-rata dalam kondisi kurang baik. Fasilitas tersebut jumlahnya

⁴ Yani Lopian Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan," *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>.

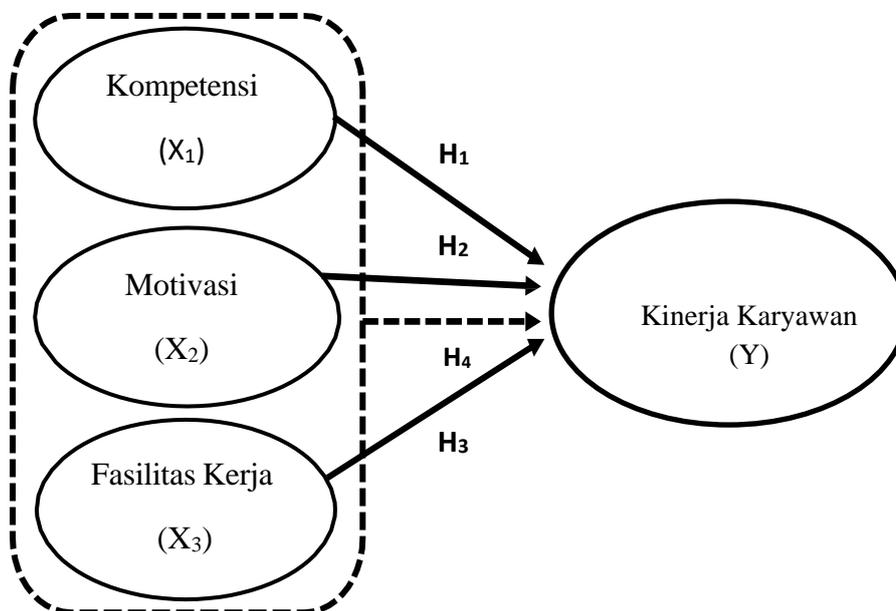
⁵ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima*, 5 ed. (Bandung: Mandar Maju, 2011).

juga tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang akan menggunakan fasilitas tersebut untuk menunjang kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas.”**

Adapun keterkaitan antara kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Sugiyono mengemukakan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶ Untuk Populasi yang ditargetkan penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinsos P3A kabupaten kepulauan anambas sebanyak 47 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Teknik *non-probability* sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁷ Teknik yang

⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012).

digunakan untuk pengambilan sampel tersebut adalah dengan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti mendapatkan kesimpulan untuk menentukan sampel penelitian dengan sampel jenuh/sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 47 responden.

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dari responden melalui kuesioner. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan pada penelitian, yaitu seluruh pegawai Dinsos P3A Kabupaten Kepulauan Anambas. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2) Fasilitas Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun analisis data yang digunakan peneliti untuk mengolah data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan software SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini. Tahap dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas, yang mana tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa instrumen data yang diolah valid dan dapat digunakan. dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sehingga memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui variansi perilaku pada masing-masing responden dengan mengemukakan identitas pegawai diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian ini. Adapun karakteristik yang digunakan dengan mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	43
Perempuan	27	57
Total	47	100

Karakteristik	Jumlah (n)	%
Usia		
18-25	4	9
26-35	22	47
36-45	14	30
46-55	7	15
> 56	0	0
Total	47	100
Pendidikan		
Magister (S2)	2	4
S1	28	60
SLTA	16	34
SD	1	2
Total	47	100

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang responden (57%), berusia 26-35 tahun berjumlah 22 orang responden (47%), tingkat pendidikan Sarjana (S1) yang berjumlah 28 responden (60%).

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu kuesioner apakah valid atau tidak dari masing-masing variabel yang ada. Pada penelitian ini digunakan r tabel untuk responden 47 orang dengan standar kesalahan 5% yaitu sebesar 0.288. Uji validitas yang telah dilakukan pada penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
Variabel Kompetensi (X1)			
X1_1	0.956	0.288	Valid
X1_2	0.929	0.288	Valid
X1_3	0.904	0.288	Valid
X1_4	0.919	0.288	Valid
X1_5	0.926	0.288	Valid
X1_6	0.919	0.288	Valid
X1_7	0.925	0.288	Valid

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1_8	0.852	0.288	Valid
X1_9	0.918	0.288	Valid
Variabel Motivasi (X2)			
X2_1	0.834	0.288	Valid
X2_2	0.933	0.288	Valid
X2_3	0.903	0.288	Valid
X2_4	0.897	0.288	Valid
X2_5	0.909	0.288	Valid
X2_6	0.798	0.288	Valid
X2_7	0.900	0.288	Valid
X2_8	0.918	0.288	Valid
X2_9	0.919	0.288	Valid
X2_10	0.947	0.288	Valid
X2_11	0.929	0.288	Valid
X2_12	0.946	0.288	Valid
Variabel Fasilitas Kerja (X3)			
X3_1	0.840	0.288	Valid
X3_2	0.852	0.288	Valid
X3_3	0.787	0.288	Valid
X3_4	0.862	0.288	Valid
X3_5	0.845	0.288	Valid
X3_6	0.864	0.288	Valid
X3_7	0.826	0.288	Valid
X3_8	0.848	0.288	Valid
Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
Y_1	0.816	0.816	Valid
Y_2	0.944	0.944	Valid
Y_3	0.939	0.939	Valid
Y_4	0.899	0.899	Valid
Y_5	0.867	0.867	Valid
Y_6	0.920	0.920	Valid
Y_7	0.908	0.908	Valid
Y_8	0.947	0.947	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, motivasi, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan hasil valid dikarenakan r hitung $>$ r tabel sehingga tidak ada kuesioner yang dinyatakan tidak valid karena r hitung $>$ 0.288.

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Cronbach Alpha. Variabel penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik (reliable) apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.976	Reliabel
Motivasi (X2)	0.979	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0.940	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.968	Reliabel

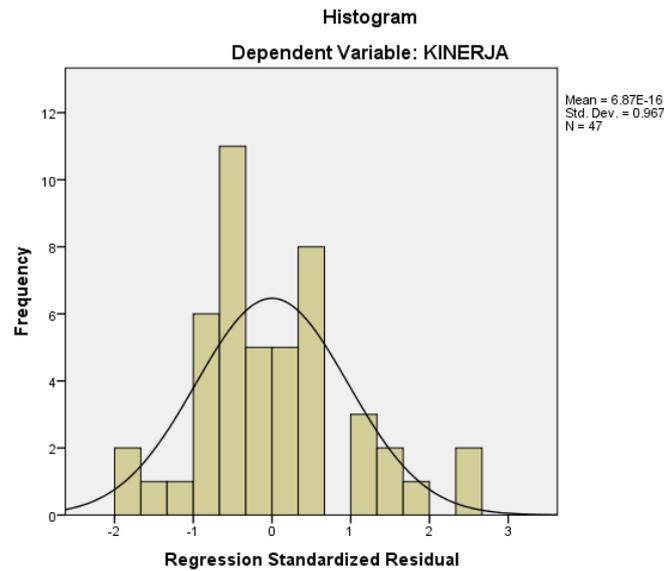
Berdasarkan tabel Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70, maka dinyatakan Reliabel, artinya seluruh item pernyataan mempunyai korelasi terhadap variabel kompetensi, motivasi, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

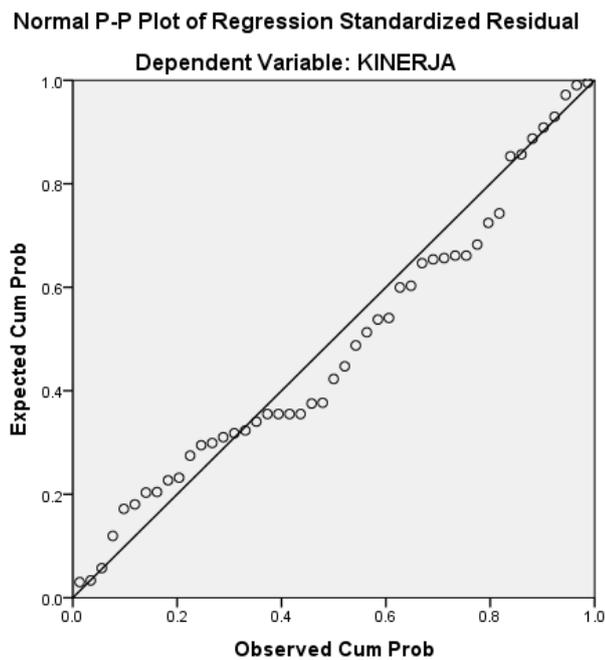
Uji Asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memperdiksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Untuk asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Histogram Variabel Dependent



Gambar 3 Normal Probability Plot

Pada uji normalitas yang dilakukan dapat diperhatikan gambar histogram dan normal probability plot. Dimana pada histogram plot data distribusi nilai residu (error) menunjukkan variabel terdistribusi normal. Dan pada normal probability plot terhadap sebaran error (berupa dot) masih disekitaran garis lurus. Pada dua hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Menurut Sugiyono model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel bebas, selain itu dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.⁸

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	1.000	1.000
Motivasi (X2)	1.000	1.000
Fasilitas Kerja (X3)	1.000	1.000

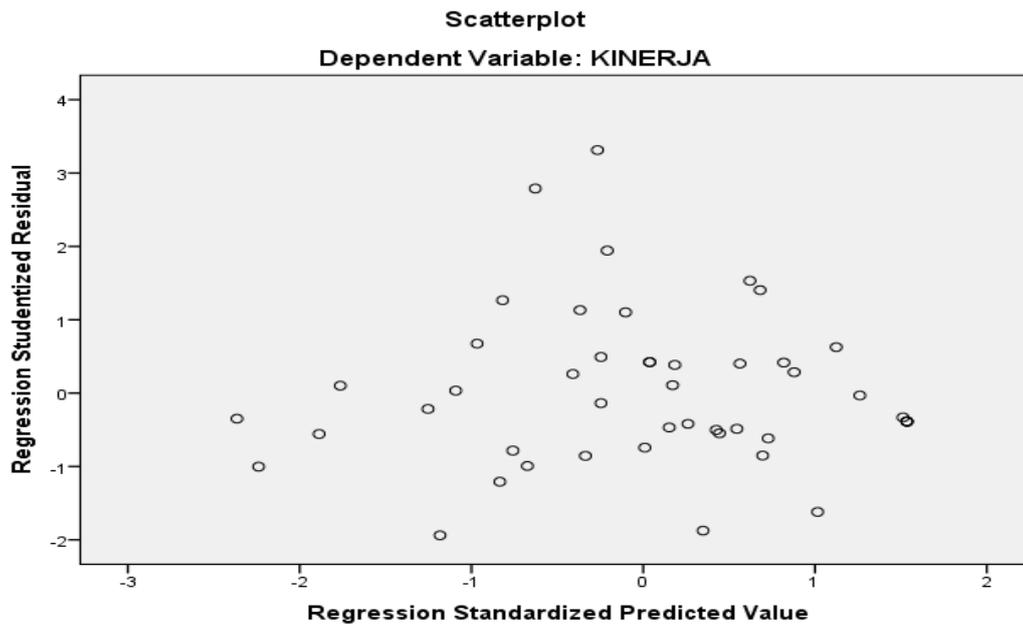
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi kolerasi atau asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dengan dasar analisa jika ada membentuk pola tertentu seperti titik-titik yang bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka bisa diambil analisa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dari atas ke bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: IKAPI, 2016).

⁹ Sugiyono.



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas bisa dilihat bahwa masing-masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil bermakna kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁰

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.845	3.29328

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, 8 ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien korelasi (R) dengan nilai 0.92 dengan interval koefisien 0.80 yang artinya hubungan variabel independen terhadap dependen sangat kuat. Sedangkan nilai pada koefisien regresi (R-square) sebesar 0.855 sehingga bisa disimpulkan bahwa sekitar 85.5% dari total keseluruhan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 14.5% dipengaruhi oleh independen lain selain dari kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk membuktikan seberapa jauh akibat satu variabel penjelas atau independen (kompetensi, motivasi, fasilitas kerja) dengan cara perseorangan dalam menerangkan alterasi variabel dependen (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} > 0,05$
- b. H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < 0,05$

Pengujian T pada analisis ini dilakukan pada derajat kebebasan, dimana jumlah responden (n) yaitu 47 orang. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 % atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 7 Hasil Uji t

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
Kompetensi	9,086	0,000
Motivasi	10,235	0,000
Fasilitas Kerja	15.152	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ketiga variabel independent signifikan dengan taraf nyata 5% atau 0.05, hal tersebut dapat dilihat pada kolom tingkat signifikansi.

- a. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi

terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < 0.05 dan t hitung $15.152 > 2.017$

- b. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < 0.05 dan t hitung $10.235 > 2.017$
- c. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada hubungan antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar 0.000 atau < 0.05 dan t hitung $15.152 > 2.017$

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian variabel independent untuk mememandangkan signifikansi dari akibat variabel independent dengan cara bersama-sama atau simultan terhadap variabel independent dengan cara bersama-sama atau simultan kepada variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan dugaan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika F hitung $< F$ tabel atau p -value $> 0,05$
- b. H_a diterima jika F hitung $> F$ tabel atau p -value $< 0,05$

Tingkat keyakinan pada pengujian ini yaitu sebesar 0.05 (95%) dan jumlah responden (n), jumlah variabel (k) maka derajat kebebasan (df) = $(n-k);(k-1) = (47);(3)$, maka F tabel yang didapatkan adalah 2.822

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Annova	
F	84,709
Sig.	.000 ^b

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 84.709 dengan F tabel sebesar 2.822 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa signifikansi artinya hipotesa diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 24 menghasilkan model regresi sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.972	1.798	
	KOMPETENSI	.073	.168	.088
	MOTIVASI	.105	.149	.159
	FASILITAS	.742	.109	.712

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 5.17 diatas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1.972, artinya variabel kinerja pegawai telah memiliki nilai sebesar 1.972 sedangkan variabel kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel kompetensi meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar nilai koefisien regresi (b_1) yaitu 0.073 poin. Dan apabila variabel motivasi meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar nilai koefisien regresi (b_2) yaitu 0.105 poin. Kemudian jika variabel fasilitas kerja meningkat satu poin maka akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar nilai koefisien regresi (b_3) yaitu 0.742 poin.

Selengkapnya dapat dijelaskan dalam persamaan berikut.

$$Y = \alpha (\text{konstanta}) + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.972 + 0.073 X_1 + 0.105 X_2 + 0.742 X_3 + e$$

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar t hitung $9,086 > 2,017$ (t tabel). Hasil penelitian ini

mengindikasikan bahwa bahwa variabel kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kompetensi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Kompetensi adalah hal yang sangat diperlukan oleh pegawai, karena hal ini menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Tuntutan terhadap pegawai agar memiliki kompetensi yang baik sudah lama digemakan.

Upaya untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan meningkatkan kualifikasi akademik seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti program pelatihan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan mengikuti program sertifikasi profesional yang diakui.

Pengetahuan yang luas, keahlian yang mumpuni dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Yusri,¹¹ Siregar,¹² Mulang,¹³ Prasasti dkk.,¹⁴ menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hidayat yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan

¹¹ Diyan Yusri dan Ahmad Zaki, "Penggunaan Media Pembelajaran," *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (17 Agustus 2020).

¹² Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan."

¹³ H. Mulang, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023).

¹⁴ D. Prasasti, H. Zaki, dan K. Fikri, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru," *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan AKuntansi* 3 (2023).

¹⁵ R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.

Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar t hitung $10,235 > 2,017$ (t tabel). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa bahwa variabel motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mereka bekerja dengan giat dan antusias demi hasil yang optimal.

Motivasi mencerminkan kondisi yang mendorong pegawai untuk menjalankan tugasnya. Untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi, diperlukan pendekatan yang dapat memotivasi pegawai. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar kinerja karyawan dapat di pertahankan, atau ditingkatkan.¹⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmawati & Firman,¹⁷ Sinaga,¹⁸ Mulang,¹⁹ Angraeni dkk.,²⁰ Siregar,²¹ Prasasti dkk.,²² menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Yusri dan Hidayat yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.^{23,24} Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

¹⁶ Hasibuan dan Afrizal, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara."

¹⁷ Rahmawati dan Ahmad Firman, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar," *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4, no. 2 (11 April 2023).

¹⁸ H.I. Sinaga, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah," *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma* 7, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i1.2721>.

¹⁹ Mulang, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan."

²⁰ Baharuddin Angraeni dan Mattalatta, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng," *Jurnal Mirai Managemnt* 4, no. 2 (2019).

²¹ Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan."

²² Prasasti, Zaki, dan Fikri, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru."

²³ Yusri dan Zaki, "Penggunaan Media Pembelajaran."

²⁴ Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja."

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar $t_{hitung} 15,152 > 2,017$ (t tabel).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sehingga fasilitas kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, seperti kelengkapan peralatan elektronik (komputer, laptop, printer dan lain –lain), kelengkapan perabot kantor (meja, kursi, partisi ruangan dan lain-lain), alat tulis dan bahan habis pakai (kertas, tinta, map dan lain-lain), fasilitas pendukung (ruang istirahat, dispenser air minum dan lain-lain), perlengkapan kebersihan, fasilitas keamanan dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Rahmawati & Firman,²⁵ Sinaga,²⁶ Manurung dkk.,²⁷ Angraeni dkk.,²⁸ yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui variabel kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi $F_{hitung} 84,709 > 2,822$ (F tabel).

Dari tinjauan empiris terdahulu belum ditemukan penelitian yang sama tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja.

²⁵ Rahmawati dan Firman, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar."

²⁶ Sinaga, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah."

²⁷ Elfina Manurung dkk., "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai," *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 3, no. 1 (11 Maret 2021), <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>.

²⁸ Angraeni dan Mattalatta, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng."

KESIMPULAN

Berdasarkan data empiris dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin tinggi dengan meningkatnya motivasi mereka.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin tinggi dengan meningkatnya motivasi mereka.
4. Kompetensi, Motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, antara lain:

1. Bagi pimpinan.
 - a. Berdasarkan jawaban negatif dari responden, terdapat indikasi bahwa sebagian merasa kompetensi pengetahuan mereka saat ini belum memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan untuk itu pimpinan perlu membuat program pelatihan secara kontinyu dalam rangka meningkatkan keterampilan pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas. Mendorong pegawai baik PNS maupun honorer agar melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kompetensinya sehingga berdampak positif terhadap kinerja.
 - b. Berdasarkan jawaban negatif dari responden, terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai merasa kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas – tugas mereka saat ini, untuk itu pimpinan perlu mendukung dan memotivasi pegawai dengan memberikan pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan dukungan dalam mencapai tujuan mereka. Pada aspek motivasi kerja,
 - c. Berdasarkan jawaban negatif dari responden, terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai merasa fasilitas kerja yang ada saat ini belum memadai untuk mendukung kinerja secara optimal, untuk itu pimpinan juga diharapkan memberikan fasilitas kerja yang memadai agar

pegawai dapat lebih fokus dan nyaman dalam bekerja. Melakukan sosialisasi SOP secara intens kepada pegawai agar memahami SOP tersebut sehingga mudah dalam menjalankannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja.
- b. Penelitian berikutnya dapat memanfaatkan instrumen penelitian yang menggunakan aplikasi SmartPLS sebagai pengolah data, sehingga informasi yang diperoleh dapat dibandingkan antara tingkat kepentingan indikator berdasarkan teori yang digunakan dengan indikator yang dipersepsikan oleh responden.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa responden tidak dapat sepenuhnya fokus saat mengisi kuesioner karena mereka sedang melaksanakan tugas atau bekerja, yang mengakibatkan jawaban yang diberikan tidak maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Angraeni, Baharuddin dan Mattalatta. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Mirai Managemnt* 4, no. 2 (2019).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Haryono, Ike Kusdyah Rachmawati, dan Agus Rahman Alamsyah. "Variable Analysis of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Macmahon Mining Services Martabe Project, South Tapanuli Regency, North Sumatra, Indonesia" 8, no. 7 (2023). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8176849>.
- Hasibuan, Erni Aprida, dan Afrizal. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara." *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5, no. 1 (15 September 2019).
- Hidayat, R. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- Manurung, Elfina, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, dan . Isminingsih. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai." *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)* 3, no. 1 (11 Maret 2021). <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kelima)*. 5 ed. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Mulang, H. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (2023).

Adefrida, Yunus Handoko, Ike Kusdyah Rachmawati: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kepulauan Anambas

Prasasti, D., H. Zaki, dan K. Fikri. "Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru." *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan AKuntansi* 3 (2023).

Rahmawati, dan Ahmad Firman. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4, no. 2 (11 April 2023).

Sinaga, H.I. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah." *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2721>.

Siregar, Yani Lopian. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan." *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>.

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: IKAPI, 2016.

———. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Wibowo, M. T. *Kesehatan Masyarakat dalam Pelayanan Kebidanan*. Yogyakarta: Trans Medika, 2016.

Yusri, Diyan, dan Ahmad Zaki. "Penggunaan Media Pembelajaran." *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (17 Agustus 2020).