

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAHAN
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA ACEH**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

MUNAWWAR

NPM.2002120043



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUNAWWAR
NPM : 2002120043

Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUNAWWAR
NPM : 2002120043

Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

rs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

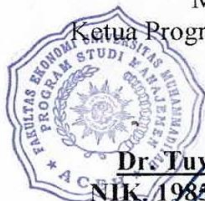
Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 02 Agustus 2024



Munawwar

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Munawwar
NPM : 2002120043
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGAWASAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Agustus 2024

nyatakan,

Munawwar

10000
METERAL
TEMPEL
FC6F7ALX236331011

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Alm. Hasballah Hasan dan Ibunda Rosmiati Daud beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E, M.M, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan dan selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
5. Diri sendiri dan Istri tercinta Dian Julianti, S.Pd yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 14 Mei 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Pengawasan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja	15
2.1.3 Fasilitas	17
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas.....	17
2.1.3.2 Fungsi Fasilitas	19
2.1.3.3 Indikator Fasilitas	20
2.1.4 Motivasi Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.2 Faktor-faktor mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	25
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pemikiran	31

2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Jenis Penelitian	33
3.1.2 Horizon Waktu	33
3.1.3 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Defenisi dan Operasional Variabel	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
3.7 Pengujian Data	38
3.7.1 Pengujian Validitas	39
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	40
3.8.1 Uji Normalitas	40
3.8.2 Uji Multikolineritas	40
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	41
3.9 Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.2.2 Pengujian Data	48
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	49
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis	57
4.2.6 Implikasi	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu	34
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	46
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.4 Penghasilan Responden.....	47
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	49
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pengawasan kerja	50
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja.....	51
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	56
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	60
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS PEMUDA
DAN OLAHRAGA ACEH**

**MUNAWWAR
NPM.2002120043**

**Pembimbing: 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
2. Suryani Murad, SE, M.SI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh yang bersedia menjadi responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Pengawasan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Peningkatan kinerja ditentukan oleh pengawasan kerja, fasilitas dan motivasi kerja, semakin baiknya sistem pengawasan, fasilitas yang diberikan kepada para pegawai dan memotivasi kerja pegawai agar tetap semangat dalam menjalankan tugas maka besar peluang bagi dinas pemuda olahraga aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE EFFECT OF WORK SUPERVISION, WORK FACILITIES AND
WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS
OF THE ACEH YOUTH AND SPORTS OFFICE**

**MUNAWWAR
NPM.2002120043**

**Mentors : 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
2. Suryani Murad, SE, M.SI**

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Supervision, Work Facilities and Work Motivation on the Performance of Civil Servants in the Aceh Youth and Sports Office Government. The method used is a causal method that aims to determine the influence between two or more variables in a study. The sample determination of this study used the slovin formula. The sample used in this study was 68 employees in the Aceh Youth and Sports Office Government who were willing to be respondents. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that work supervision affects the performance of civil servants in the Aceh Youth and Sports Service Government. Work facilities affect the performance of civil servants in the Aceh Youth and Sports Office Government and Work Motivation affects the performance of civil servants in the Aceh Youth and Sports Service Government. Work supervision, work facilities and work motivation simultaneously affect the performance of civil servants in the Aceh Youth and Sports Office Government. Performance improvement is determined by work supervision, facilities and work motivation, the better the supervision system, facilities provided to employees and motivating employee work to remain enthusiastic in carrying out their duties, there is a great opportunity for the Aceh Youth Sports Office to improve employee performance.

Keywords: Work Supervision, Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Program pembinaan olahraga merupakan suatu sistem yang tidak bisa berdiri sendiri dan untuk menjalankan suatu program pembinaan olahraga harus terdapat beberapa unsur dari sekelompok orang yaitu atlet, pelatih, pengelola atau penanggung jawab dan orang tua yang sepakat tentang program pembinaan yang dijalankan. Pembinaan dan pengembangan keolahragaan adalah usaha sadar yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan keolahragaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional Dengan, 2005).

Pemerintah Pusat melalui Kementerian Pemuda dan Olahraga memiliki wadah pembinaan olahraga terpusat bagi Atlet berbakat dari seluruh Indonesia dengan nama Sekolah Khusus Olahragawan yang bertujuan membentuk atlet yang Tangguh dan Berdaya juang tinggi dalam meraih prestasi. Pemerintah Provinsi mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi olahraga secara Nasional melalui pengembangan dan pembinaan olahraga di provinsi. Program pembinaan atlet di Indonesia banyak dinamakan dengan sebutan PPLP atau Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar yang merupakan sub sistem dalam sistem pembinaan olahraga nasional dan memiliki peran menghasilkan olahragawan berprestasi di Provinsi Aceh.

Bagi suatu instansi melakukan pengawasan terhadap pegawai merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya. Pada tingkatan apapun, pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memastikan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak menyimpang standar yang ditetapkan. Pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang diberikan oleh dinas pemuda dan olahraga aceh seperti, seperangkat komputer dan printer, wifi dan ruangan menggunakan AC.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelempok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Setelah mewawancarai responden awal pada tanggal 15 Desember 2023 sebanyak 20 orang pegawai, bahwa PNS di Dinas Pemuda dan olahraga Aceh memiliki perencanaan pekerjaan yang sudah ditentukan. Para pegawai juga memiliki data penilaian kinerja setiap tahunnya dengan cara melakukan tolak ukur penilaian berdasarkan lisan dengan hasil kerja yang telah diselesaikan. Jika pegawai melakukan kesalahan akan segera dilakukan koreksi dari team pengawasan di Dinas pemuda dan olahraga Aceh. Dinas Pemuda dan Olahraga

Aceh memberikan jaminan kesehatan, fasilitas kendaraan dinas memberikan kompensasi dan memberikan insentif kepada seluruh pegawai. Motivasi juga diberikan sebagai faktor pendukung untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan. Semangat yang tinggi, memiliki inisiatif kerja dan tanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan juga merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas pemuda dan olahraga Aceh.

Setelah mewawancarai responden awal diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak mendapatkan pengawasan pada saat bekerja, misalnya pada saat jam kerja para pegawai bisa keluar kantor untuk menikmati kopi dan tidak dilakukannya koreksi secara langsung. Untuk fasilitas kerja yang diberikan tidak semua mendapatkan fasilitas kendaraan bermotor, ada golongan PNS yang mempunyai hak untuk kendaraan bermotor yang dibawa pulang sebagian PNS lagi hanya diperbolehkan untuk menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pekerjaan. Pegawai PNS di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memerlukan motivasi kerja seperti memberikan semangat kerja, mencontohkan melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah dan bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan agar tercapainya tujuan pekerjaan yang baik, karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap para pegawai.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh?
2. Seberapa besar Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh?
3. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh?
4. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji Pengaruh Pengawasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
2. Untuk menguji Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
3. Untuk Menguji Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

4. Untuk menguji Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pegawai ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target, sasaran atau kriteria, standar hasil kerja tertentu yang sudah ditentukan terdahulu dan sudah disepakati bersama, Mayangsari (2021:7).

Menurut Suyadi (2020:50) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Isvandiari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Manullang (202:11) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Menurut Aldiansyah (2023:12) Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Surbakti (2022:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelempok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Onika (2022:14) Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai selang waktu tertentu. kinerja pegawai adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Onika (2022:15) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan
Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.
3. Rancangan Kerja
Suatu faktor di mana pegawai dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
4. Kepribadian
Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.
5. Motivasi Kerja
Faktor ini muncul dari dalam diri seorang pegawai supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
6. Kepemimpinan
Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.
7. Komitmen
Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan pegawai dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah

organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.
9. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja pegawai dengan lebih optimal.

Menurut Sanjaya (2021:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. **Faktor Internal Pegawai.**
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. **Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.**
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. **Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.**
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. **Efektifitas dan efisiensi**
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator Kinerja Pegawai menurut Aldiansyah (2023:14) adalah

1. Kualitas hasil pekerjaan
Yaitu menilai baik tidaknya pekerjaan pegawai serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kuantitas pekerjaan
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas, target yang diselesaikan pegawai.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Kemampuan bekerja sama
kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Menurut Isvandiari (2022:21) mengemukakan, bahwa indikator kinerja

diantara lain yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Nabawai (2021:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Bagi suatu instansi melakukan pengawasan terhadap pegawai merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya. Pada tingkatan apapun, pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memastikan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak menyimpang standar yang ditetapkan. Menurut Burso dalam Zillah dan Aziz

(2022:216) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Menurut Rani (2022:14) Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap pelaksanaan tugas tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus melakukan kegiatan- kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang bisa saja terjadi.

Menurut Kadarisma dalam Chandra dan Angela (2022:409), bahwa pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Hartatik dalam Situmorang dan Purba (2022:17) bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan, karena dapat dikatakan rencana itulah sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang berjalan.

Menurut Gibson dalam Napitupulu dan Siagian (2023:169) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/grup leader bukan semata-mata untuk mencari kesalahan pegawai, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi pegawai bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Fitriya dan Kustini (2023:635) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu :

1. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.
3. Kesalahan-kesalahan
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Menurut Rahma (2022:13) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah:

1. Pengawasan pendahuluan (preliminary control), yaitu prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan yang mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (cocurrent control), yaitu concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor atau pemimpin/atasan yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka.
3. Pengawasan umpan balik (feed back control), yaitu sifat khas dari metode-metode pengawasan. Feed back (umpan balik) adalah pemusatan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Menurut Yoga (2022:24) faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan

Kerja antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja berdasarkan teori dari Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:218) adalah :

1. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)
Yaitu menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan
Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pengambilan tindakan koreksi/perbaikan atas penyimpangan
Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Menurut Aldiansyah (2023:17) Indikaor pengawasan kerja adalah :

1. Menentukan ukuran atau pedoman buku atau standar. setandar terlebih dahulu harus ditetapkan. Hal ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.
2. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan. penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kinerjanya dan laporan tertulisnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain: laporan (Lisan atau tulisan), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan dengan petugas – petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf ahli atas badan tertentu.
3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi. Hal ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan, kemudian menentukan perbandingan itu perlu diperbaiki atau tidak.
4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan baik hasil analisis menunjukan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. standar mungkin diubah, pelaksanaan di perbaiki,atau keduanya dilakukan bersamaan.

Menurut Yoga (2022:28) Indikator pengawasan kerja adalah :

1. Kontrol Masukan
Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi, sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan pegawai (*Selection*) yang tepat dan memastikan bahwa pegawai yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada materi yang diajukan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.
2. Kontrol Perilaku
Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.
3. Kontrol pengeluaran
Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh pegawai mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Nugraha (2022:09) Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari didalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal

perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja berarti para pegawai mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada pegawai juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang layak dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Pengertian fasilitas kerja menurut Pratiwi (2023: 16) fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Pengertian fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, Manuallang (202:14). Menuru Wijakono (2022:93) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Yamahe (2023:10) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Maris (2021:23) Perusahaan bisa mencapai suatu tujuan yang dibutuhkan sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Suatu perusahaan juga harus memiliki fasilitas kerja yang mendukung. Fasilitas yang digunakan oleh perusahaan memang bermacam-macam maupun dari bentuk, jenis ataupun manfaatnya, yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satunya adalah fasilitas kerja pegawai yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan bisa dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja berhubungan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan fasilitas kerja.

2.1.3.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Nugraha (2022: 11) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi rasa emosi mereka.

Menurut Maris (2021:24) mengatakan bahwa fungsi fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga bisa menghemat waktu.
2. Kualitas produk yang terjamin.
3. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa
4. Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga bisa merasakan emosional dari fasilitas yang ada.

Menurut Yamahe (2023:1) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

1. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
2. Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas. Mutu barang yang lebih terjamin.
3. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin. Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
4. Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Maris (2021:24) sebagai berikut:

1. Jaminan kesehatan, jaminan ini memperluas kompensasi tidak langsung yang bukan hanya sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan, akan tetapi bisa berbagai aspek kesehatan yang lainnya.
2. Sarana dan prasarana merupakan sesuatu alat sebagai penunjang utama yang bisa dipakai dalam mencapai suatu tujuan.
3. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai.
4. Jenjang karir merupakan perkembangan karir seorang pegawai dalam pekerjaannya.

5. Insentif merupakan pembayaran langsung yang didasarkan pada kinerja dari segi individual maupun kelompok.

Menurut Nugraha (2022:13) indikator fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan
Didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik, sesuai dengan fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap pegawai. Dengan alat bantu kerja pegawai tidak akan banyak mengurus tenaga yang dimiliki pegawai.
4. Mempercepat proses kerja
Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu pegawai dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu sesuai target.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, ruang gerak pegawai yang cukup, sehingga pegawai dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.
6. Keamanan kerja
Dalam mengerjakan pekerjaannya pegawai berhak mendapatkan keamanan kerja sebagai penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman.

Indikator Fasilitas kerja menurut Yamahe (2023:11) sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan, didalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap pegawai. Dengan alat bantu kerja pegawai, tidak akan banyak mengurus tenaga yang dimiliki pegawai.
4. Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu pegawai dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.
5. Penempatan ditata dengan benar, fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai luas ruangan yang

cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak pegawai yang cukup, dsb, sehingga pegawai dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara aman dan baik.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Menurut Primadana (2020:27) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:324), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menurut wijaksono (2022:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Widyasari (2021:25), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/ tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Primadana (2020:31) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
2. Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:
- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik. Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para pegawai, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rahma (2022:16) Faktor-faktor motivasi antara lain:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri atau jabatan
4. Penghargaan atau achievement
5. Tanggung jawab,
6. Pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

Menurut Rini (2023:20) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal :

1. Faktor internal.
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
2. Faktor eksternal.
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Primadana (2020:35) bahwa indikator motivasi kerja meliputi sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsenkuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu di selesaikan secara tepat waktu.

Menurut Rahma (202:16) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kerja keras, merupakan upaya seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal baik secara waktu maupun teknis pelaksanaan.
2. Orientasi masa depan, seseorang atau pegawai akan bekerja sesuai orientasi dimasa depan agar kinerja dimasa depan menjadi lebih baik.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, merupakan sebuah keinginan yang ingindicapai oleh pegawai sendiri seperti karir yang cemerlang sehinggaseseorang akan lebih bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Orientasi tugas / sasaran, adalah bekerja berdasarkan skala prioritas.
5. Usaha untuk maju, merupakan kesadaran dan upaya yang dilakukan pegawai dalam mengembangkan potensinya.
6. Ketekunan, merupakan kesungguhan dan keuletan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
7. Rekan kerja yang di pilih adalah fase dimana seorang pegawai lebih nyaman dan termotivasi jika bekerja dengan rekan kerja yang dianggapnya memiliki kesamaan dengan dirinya baik dalam hal teknis,knowledge dan sebagainya (sefrekuensi).

8. Pemanfaatan waktu merupakan cara seorang pegawai atau pegawai dalam manajemen waktu pelaksanaan tugasnya secara optimal.

Menurut Aldiansyah (2023:20) indikator motivasi kerja adalah:

1. Daya pendorong
Semangat yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk memotivasi pegawai agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bias dalam banyak bentuk salah satunya reward kepada pegawai atau bentuk dalam bonus.
2. Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan
Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada pegawai.
4. Membentuk keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki pegawai tersebut.
5. Membentuk ketrampilan
Kemampuan untuk menggunakan alat, pikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai hasil pekerjaan tersebut.
6. Tangung jawab
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tangung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan akan kewajiban.
7. Kewajiban
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.
8. Tujuan
Tindakan awal dari perubahan rencana agar ketika dilakukan bias mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Angga Dika Taufik Rochim (2023) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PR Dua Dewi Cabang Kediri. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negative terhadap kinerja pegawai PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Secara simultan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Natalie Ikawidjaja (2023) dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Fasilitas dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makasar.

Penelitian yang dilakukan Winda Tetty Agustina Manullang (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hilon Sumatra. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada PT Hilon Sumatra.

Penelitian yang dilakukan Erfan Budi Wijaksono (2022) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum

Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri.

Penelitian yang dilakukan Ayu Netiyara Rani (2022) dengan judul Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Harapan Insani Batam. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Yayasan Harapan Insani Batam.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

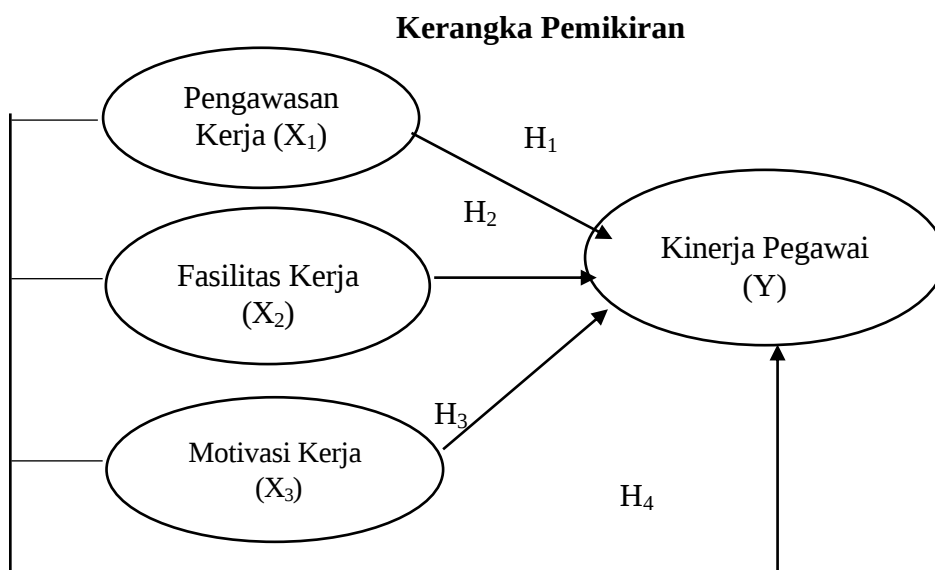
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PR Dua Dewi Cabang Kediri (Rochim,2023)	Kuantitatif	Pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negative terhadap kinerja pegawai PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Secara simultan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	• Variabel Independen yaitu Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik Analisi Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Fasilitas dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank	Kuantitatif	Fasilitas dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	• Variabel Independen yaitu Fasilitas dan Pengawasan kerja	• sampel penelitian dan Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makasar (Ikawidjaja,2023)		Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makasar.	• Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik analisis data • Teknik pengumpulan data.	
3	Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hilon Sumatra (Manulang,2022)	Kuantitatif Assosiatif	Pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada PT Hilon Sumatra.	• Variabel Independen yaitu Fasiitas • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik pengumpulan data, teknik analisis data.	• Sampel penelitian dan lokasi penelitian. • Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja
4	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. (Wijaksana,2022)	Kuantitatif	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri.	• Variabel Independen yaitu Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja pegawai • Teknik pengumpulan data, Teknik analisi data.	• Sampel Penelitian dan Lokasi Penelitian.
5	Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Harapan Insani Batam. (Rani,2022)	Kuantitatif	Pengaruh Pengawasan, Fasilitas, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Yayasan Harapan	• Variabel Independen yaitu Pewasangan, Fasilitas • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik Analisi Data	• Sampel Penelitian dan Lokasi Penelitian. • Variabel Independen yaitu Kompetensi dan pengembang an karir

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Insani Batam.	Teknik Pengumpulan Data.	

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya. Aldiansyah (2023), Zillah (2022), Maris (2021), Primadana (2020).

Gambar 2.1

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Pengawasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H₂ : Diduga Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H₃ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H₄ : Diduga Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono dalam Fajri (2022:143). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian akan menggunakan populasi dan sampel yang sudah ditentukan, Gunawan (2020:36). Menurut Sugiyono dalam Fidhatul (2020:34) Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara kausal, sehingga hal tersebut membuat penelitian ini menjadi suatu penelitian kausalitas. Kausalitas adalah hubungan yang menjelaskan antara variable independen terhadap variable dependen.

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek

penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam novitasari 2022:112). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Desember 2023 sampai akhir penelitian.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024
1.	Pengajuan Judul Proposal									
2.	Survei Awal									
3.	Penyusunan / bimbingan Proposal									
4.	Seminar Proposal									
5.	Penyusunan / bimbingan Skripsi									
6.	Sidang Skripsi									

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Putri 2022:28). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam Mastuti (2020:67). Populasi dari ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh ini berjumlah 103 orang yang merupakan seluruh ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang Pegawai PNS di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Fidhatul, 2020:36) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%).

$$n = \frac{103}{1 + 103(5\%)^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,005)}$$

$$n = \frac{103}{1 + 0,51}$$

$$n = \frac{103}{1,515}$$

n= 67,98 responden dan dibulatkan menjadi 68 orang

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitan sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebar di lokasi penelitian. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Aritkunto dalam Repie (2020:28). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

N0.	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangan Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Mastuti (2020:75)

3.5 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Aldiansyah,2023)	• Kualitas Hasil Pekerjaan • Kuantitas Pekerjaan • Ketepatan Waktu • Kemampuan Bekerjasama (Aldiansyah,2023)	1-5	Likert	A1- A4
Variabel Independen						
2	Pengawasan Kerja (X ₁)	Pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi. (Zillah,2022)	• Perencanaan • Penilaian Pekerjaan • Pengukuran Pekerjaan • Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpanga • Pengambilan tindakan koreksi (Zillah,2022)	1-5	Likert	B1- B5
3	Fasilitas Kerja (X ₂)	Fasilitas kerja pegawai yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan bisa dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. (Maris,2021)	• Jaminan Kesehatan • Sarana dan prasarana • Kompensasi • Jenjang karir • Insentif (Maris,2021)	1-5	Likert	C1- C5
4	Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan	• Dorongan mencapai tujuan • Semangat Kerja	1-5	Likert	D1-D4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. (Primadana,2020)	• Inisiatif dan kreatifitas • Rasa Tanggung jawab (Primadana,2020)			

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sarwono dalam Mastuti 2020:80). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 X₁ = Pengawasan Kerja
 X₂ = Fasilitas Kerja
 X₃ = Motivasi Kerja
 b₁-b₂-b₃ = Koefisien regresi
 e = *Standard error*

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. suatu alat

ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Jogyanto dalam Fidhatul (2020:39).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar, Priyatno dalam Mastuti (2020:76). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan

valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Putra (2022:35) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali dalam Fitriani (2020:38), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada *heteroskedastisitas*, Ghozali dalam Fitriani (2020:39).

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Pengawasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{a1} : Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{02} : Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{a2} : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{03} : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{a3} : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Kriteria Kinerja adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Sarwono dalam Angriani (2022:67). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{03} : Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

H_{a4} : Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghazali dalam Angriani (2022:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$.

Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pemuda dan Olahraga merupakan satuan kerja perangkat daerah yang diberi amanat dan tugas serta tanggung jawab dalam menangani pembangunan di bidang kepemudaan dan keolahragaan. Dispora Aceh juga mengatur program-program yang berkaitan dengan kepemudaan dan olahraga yang ada dalam bidang dan seksi yang telah dibagi. Kita ketahui bersama bahwa suatu keberhasilan dinas dapat diraih berdasarkan suksesnya acara yang dilakukan secara bersama antara pihak pemerintah dengan sejumlah Organisasi Kemasyarakatan dan Kepemudaan (OKP) yang terlibat didalamnya. Hal ini terbukti dari program-program yang dikucurkan melalui program tahunan dan program bulanan Dispora Aceh.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh ini terletak di Jl. Gurami No. 18 Lamprit, kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 68 orang karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	50	73.5
2	Wanita	18	26.5
Jumlah		68	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang responden (73.5%) dan perempuan sebanyak 18 orang responden (26.5%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	26-35 Tahun	31	45.6
2	36-45 Tahun	25	36.8
3	46-55 Tahun	12	17.6
Jumlah		68	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 31 orang (45.6%), 36-45 tahun sebanyak 25 orang (36.8%), dan responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 12 orang (17.6%).

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	6	8.8
2	Diploma	15	22.1
3	Sarjana	35	51.5
4	Pasca Sarjana	12	17.6
Jumlah		68	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang (8.8%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 15 orang (22.1%), responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 35 orang (51.5%), dan responden yang berpendidikan Pasca sarjana sebanyak 12 orang (17.6%).

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	2 Tahun	38	55.9
2	3 – 4 Tahun	18	26.5
3	≥ 5 Tahun	12	17.6
Jumlah		68	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerja 2 tahun sebanyak 38 orang (55.9%), responden yang masa kerja 3-4 tahun sebanyak 18 orang (26.5%), dan responden yang masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 12 orang (17.6%).

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=68)	Hasil Uji
1	Pengawasan Kerja (X ₁)	Perencanaan	0.337	0,235	Valid
2		Penilaian Pekerjaan	0.755	0,235	Valid
3		Pengukuran Pekerjaan	0.745	0,235	Valid
4		Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpanga	0.784	0,235	Valid
5		Pengambilan tindakan koreksi	0.784	0,235	Valid
6	Fasilitas Kerja (X ₂)	Jaminan Kesehatan	0.591	0,235	Valid
7		Sarana dan prasarana	0.899	0,235	Valid
8		Kompensasi	0.801	0,235	Valid
9		Jenjang karir	0.815	0,235	Valid
10		Insentif	0.702	0,235	Valid
11	Motivasi Kerja (X ₃)	Dorongan mencapai tujuan	0.783	0,235	Valid
12		Semangat Kerja	0.810	0,235	Valid
13		Inisiatif dan kreatifitas	0.718	0,235	Valid
14		Rasa Tanggung jawab	0.775	0,235	Valid
17	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Hasil Pekerjaan	0.775	0,235	Valid
18		Kuantitas Pekerjaan	0.696	0,235	Valid
19		Ketepatan Waktu	0.737	0,235	Valid
		Kemampuan Bekerjasama	0.698	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Pengawasan Kerja (X_1)	0,857	0,60	Handal
Fasilitas Kerja (X_2)	0,903	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X_3)	0,736	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,871	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Pengawasan Kerja (X_1) dengan nilai 0,857, Fasilitas Kerja (X_2) dengan nilai 0,903, Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai 0,736 dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,871. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian

terhadap item-item pertanyaan variabel Pengawasan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Pengawasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja

No	Pengawasan Kerja (X _i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki standar yang sudah ditentukan oleh Dinas pemuda dan olah raga Aceh	29	42.6	29	42.6	10	14.7	0	0	0	0	4.28
2	Para ASN memiliki penilaian kinerja di Dinas pemuda dan olah raga Aceh	36	52.9	23	33.8	9	13.2	0	0	0	0	4.40
3	Pengawasan ASN dilakukan dengan cara lisan maupun tulisan.	32	47.1	25	36.8	11	16.2	0	0	0	0	4.31
4	Setiap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para ASN akan dilakukan perbandingan antara pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan pekerjaan yang telah di rancang.	24	35.3	33	48.5	11	16.2	0	0	0	0	4.19
5	Jika ASN melakukan kesalahan akan segera dilakukan koreksi dari team pengawasan di Dinas pemuda dan olah raga Aceh	24	35.3	33	48.5	11	16.2	0	0	0	0	4.19
	Nilai Rerata											4.27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Pengawasan Kerja pada indikator pertama diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, Pada indikator kedua diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga diperoleh jawaban rata-rata 4,31 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat diperoleh jawaban rata-rata 4,19 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima diperoleh jawaban rata-rata 4,19 (4) yang berarti setuju Sehingga hasil penelitian variabel Pengawasan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,27 (4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Fasilitas Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh ASN	30	44.1	25	36.8	13	19.1	0	0	0	0	4.25
2	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan fasilitas kendaran dinas untuk keperluan pekerjaan.	32	47.1	27	39.7	9	13.2	0	0	0	0	4.34
3	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan kompensasi kepada ASN	36	52.9	23	33.8	9	13.2	0	0	0	0	4.40
4	Jenjang karir di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh	32	47.1	25	36.8	11	16.2	0	0	0	0	4.31

No	Fasilitas Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	berjalan dengan baik											
5	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan insentif kepada ASN yang memenuhi standar	24	35.3	33	48.5	11	16.2	0	0	0	0	4.19
	Nilai Rerata											4.29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Fasilitas Kerja pada indikator pertama diperoleh jawaban rata-rata 4,25 (4) yang berarti setuju, Indikator kedua diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat diperoleh jawaban rata-rata 4,31 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima diperoleh jawaban rata-rata 4,19 (4). Sehingga hasil penelitian variabel Fasilitas kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,29 (4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya termotivasi bekerja keras untuk mencapai tujuan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh	46	67.6	22	32.4	0	0	0	0	0	0	4.68
2	Semangat kerja yang tinggi menjadikan saya	31	45.6	21	30.9	16	23.5	0	0	0	0	4.22

No	Motivasi Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	ASN yang memiliki kinerja lebih baik											
3	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dan tanpa disuruh untuk melakukan pekerjaan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh	30	44.1	25	36.8	13	19.1	0	0	0	0	4.25
4	ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh harus memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaannya.	29	42.6	34	50.0	5	7.4	0	0	0	0	4.35
	Nilai Rerata											4.37

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi pada indikator pertama diperoleh jawaban rata-rata 4.68 (5) yang berarti sangat setuju, Indikator kedua diperoleh jawaban rata-rata 4.22 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga diperoleh jawaban rata-rata 4.25 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat diperoleh jawaban rata-rata 4.35 (4). Sehingga hasil penelitian variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.37 (4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	ASN mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	37	54.4	20	29.4	11	16.2	0	0	0	0	4.38
2	ASN mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik berupa target pekerjaan maupun jumlah siklus aktivitas	31	45.6	21	30.9	16	23.5	0	0	0	0	4.22
3	Setiap pekerjaan yang diberikan memiliki ketepatan waktu yang maksimal	30	44.1	25	36.8	13	19.1	0	0	0	0	4.25
4	Mampu bekerjasama dengan team atau perseorangan.	36	52.9	23	33.8	9	13.2	0	0	0	0	4.40
	Nilai Rerata											4.31

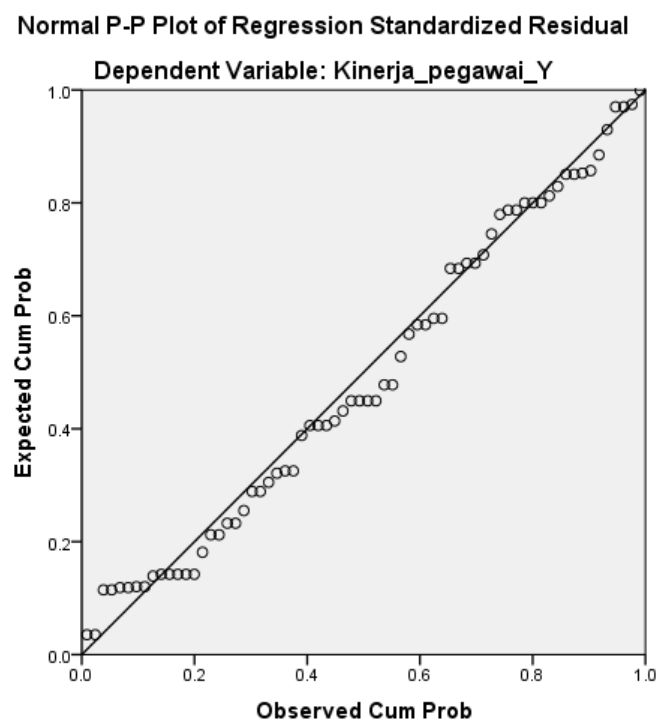
Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai pada indikator pertama diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju, Indikator kedua diperoleh jawaban rata-rata 4,22 (4) yang berarti setuju, Indikator ketiga diperoleh jawaban rata-rata 4,2 (4) yang berarti setuju, Indikator keempat diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, Indikator kelima diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,31 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan_kerja_X1	0.080	12.499
Fasilitas_Kerja_X2	0.068	14.647
Motivasi_kerja_X3	0.562	1.778

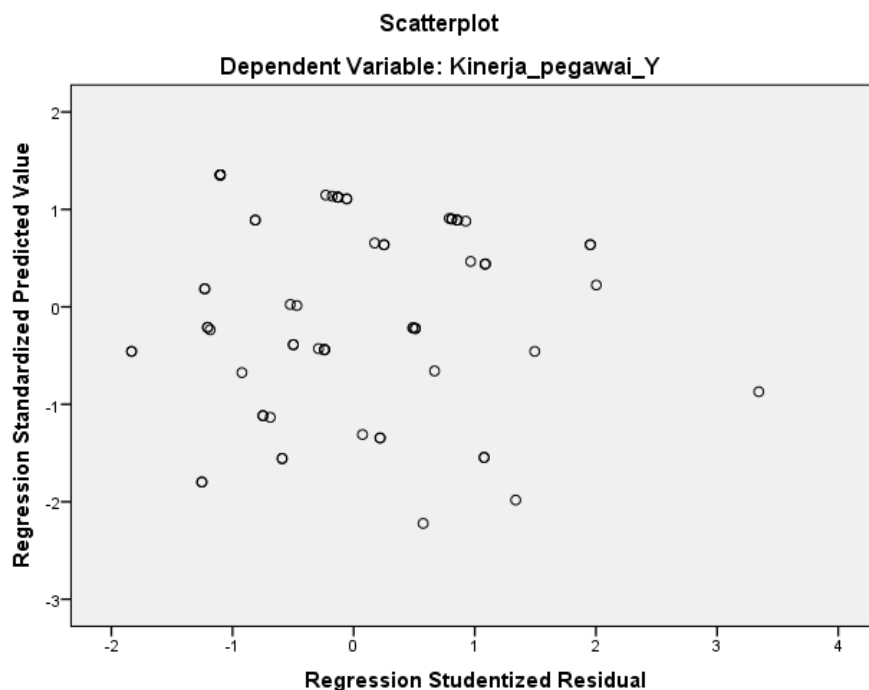
a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

Sumber : hasil penelitian (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactor factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Gambar 4.2

Sumber : hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap

Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.834	0.791		6.111	0.000
Pengawasan_kerja_X1	0.428	0.093	0.430	3.298	0.001
Fasilitas_Kerja_X2	0.519	0.093	0.617	5.593	0.000
Motivasi_kerja_X3	0.591	0.053	0.428	11.141	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,834 + 0,428 X_1 + 0,519 X_2 + 0,591 X_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $a = 4,834$

Berarti apabila variabel Pengawasan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja (Y) akan bernilai 4,834.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,428$

Pengawasan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,428. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengawasan kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,428 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,519$

Fasilitas Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,519. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel fasilitas kerja (X_2) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,519 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,591$

Motivasi Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,591. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,591 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengawasan Kerja (X_1)

Pada variabel Pengawasan Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,298) > t_{tabel} (1,998)$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya pengawasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

b. Fasilitas Kerja (X_2)

Pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (5,593) > t_{tabel} (1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Pada variable Motivasi Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (11,141) $>$ t_{tabel} (1,998), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pengawasan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi Kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.983	3	140.994	379.664	.000 ^b
	Residual	23.767	64	.371		
	Total	446.750	67			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja_X3, Pengawasan_kerja_X1, Fasilitas_Kerja_X2

Sumber : Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $379,66 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,751 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara

signifikansi oleh pengaruh pengawasan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi Kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi Kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.944	.609

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja_X3, Pengawasan_kerja_X1, Fasilitas_Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas diperoleh angka R sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengawasan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi Kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,944 atau 94,4%. Koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pengawasan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 94,4%, sedangkan 5,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Karyawan yang mendominasi ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh adalah yang berjenis kelamin Laki-laki yang pada dasarnya laki-laki memiliki tanggung jawab mencari uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Rentang usia pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh paling banyak pada usia 26-35

Tahun yang mendominasi pendidikan terakhir Diploma dengan masa kerja rata-rata 2 tahun.

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pengawasan kerja, perlunyan kritik dan saran yang membangun dari para pengawas di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh agar meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Peningkatan Fasilitas kerja ditentukan oleh insentif yang diberikan oleh instansi yang sesuai janji, tidak memberikan insentif kepada orang yang tidak memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh para atasan yang mampu memberikan semangat dan motivasi kepada seluruh pegawai ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Pengawasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Fasilitas kerja berdampak terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Dan motivasi kerja juga berdampak terhadap kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Pemerintahan Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
2. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
4. Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh disarankan lebih memperhatikan para pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya. Perlunya kritik dan saran serta perbandingan hasil kerja dengan contoh yang sudah ada agar dapat

menjadi panutan bagi para pegawai yang telah melakukan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh disarankan untuk memperhatikan pemberian fasilitas berupa insentif kepada pegawai agar tidak salah sasaran dalam artian pegawai yang mencapai target pekerjaan berhak mendapatkan insentif dari Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh disarankan untuk memberikan semangat yang tinggi dan memotivasi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena di jaman sekarang banyak pegawai yang bekerja malas-malasan dan tidak memiliki semangat atas pekerjaan yang mereka lakukan, semangat itu timbul jika para pegawai mendapatkan dorongan motivasi dari para atasan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.
4. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh disarankan lebih memperhatikan para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik berupa target pekerjaan maupun jumlah siklus aktivitas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kuesioner Penelitian
Pengaruh Pengawasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ 18-25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ 46-55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Masa Kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 3-4 Tahun
☐ 2 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	ASN mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik					
2	ASN mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik berupa target pekerjaan maupun jumlah siklus aktivitas					
3	Setiap pekerjaan yang diberikan memiliki ketepatan waktu yang maksimal					
4	Mampu bekerjasama dengan team atau perseorangan.					

B. Pengawasan Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki standar yang sudah ditentukan oleh Dinas pemuda dan olah raga Aceh					
2	Para ASN memiliki penilaian kinerja di Dinas pemuda dan olah raga Aceh					

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3	Pengawasan ASN dilakukan dengan cara lisan maupun tulisan.					
4.	Setiap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para ASN akan dilakukan perbandingan antara pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan pekerjaan yang telah di rancang.					
5.	Jika ASN melakukan kesalahan akan segera dilakukan koreksi dari team pengawasan di Dinas pemuda dan olah raga Aceh					

C. Fasilitas Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh ASN					
2	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan fasilitas kendaran dinas untuk keperluan pekerjaan.					
3	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan kompensasi kepada ASN					
4.	Jenjang karir di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh berjalan dengan baik					
5.	Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memberikan insentif kepada ASN yang memenuhi standar					

D. Motivasi Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya termotivasi bekerja keras untuk mencapai tujuan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh					
2	Semangat kerja yang tinggi menjadikan saya ASN yang memiliki kinerja lebih baik					
3	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dan tanpa disuruh untuk melakukan pekerjaan di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh					
4.	ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh harus memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaannya.					

No	Data Responden				Pengawasan Kerja (X ₁)						Fasilitas (X ₂)						Motivasi Kerja (X ₃)					Kinerja Pegawai (Y)				
	JK	US	PN	MK	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX ₁	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX ₂	P1	P2	P3	P4	ΣX ₃	P1	P2	P3	P4	ΣY
1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	5	4	3	4	16	3	4	3	4	14
3	1	2	4	3	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	3	4	5	16	5	3	4	5	17
4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	5	3	4	4	16	3	3	4	3	13
6	2	2	3	2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	17	5	5	5	5	20
7	2	2	3	2	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	5	5	5	5	20	3	5	5	3	16
8	1	3	4	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
9	1	3	1	3	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	4	5	3	4	16	5	5	3	4	17
10	1	2	3	2	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
11	1	2	3	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
12	1	2	1	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12
13	1	2	2	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
14	1	2	1	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	16	4	3	4	4	15
15	1	3	1	2	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
16	1	3	1	3	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	5	5	5	5	20	3	5	5	3	16
17	1	3	2	2	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
18	1	3	2	2	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19
19	2	4	4	2	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17

20	1	2	1	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
21	1	4	3	4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19
22	1	3	1	3	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17
23	1	4	4	4	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19
24	1	4	4	4	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	4	3	3	5	15	5	3	3	5	16
25	1	3	2	2	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	5	4	4	4	17	3	4	4	3	14
26	1	4	4	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19
27	1	4	3	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19
28	1	2	3	2	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14
29	1	3	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	3	4	4	16	4	3	4	4	15
30	1	2	4	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
31	1	2	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
32	1	2	4	3	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17
33	2	3	3	3	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
34	2	4	3	4	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12
35	1	4	3	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14
36	1	3	3	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
37	1	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
38	1	2	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
39	1	4	4	4	5	3	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13
40	1	4	4	4	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16

41	1	4	4	4	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
42	1	3	3	2	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
43	1	3	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
44	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
45	2	3	3	2	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
46	2	3	3	3	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
47	2	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
48	1	2	1	2	4	4	5	4	4	21	3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	14	4	3	3	4	14
49	2	2	2	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
50	2	2	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
51	1	4	3	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19
52	1	2	3	2	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3	18	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14
53	1	3	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	3	4	4	16	4	3	4	4	15
54	1	2	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
55	1	2	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
56	1	2	4	3	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17
57	2	3	3	2	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
58	2	3	3	3	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12
59	1	3	3	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14
60	1	2	1	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
61	1	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16

62	1	2	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
63	1	2	3	3	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
64	1	2	1	2	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	5	4	3	4	16	3	4	3	4	14
65	1	2	1	2	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	3	4	5	16	5	3	4	5	17
66	2	2	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
67	2	3	3	2	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	5	3	4	4	16	3	3	4	3	13
68	2	2	3	2	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	17	5	5	5	5	20

Frequencies

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.26	2.72	2.65	2.62
Sum		86	185	180	178
Percentiles	25	1.00	2.00	2.00	2.00
	50	1.00	3.00	3.00	2.00
	68	1.00	3.00	3.00	3.00
	75	2.00	3.00	3.00	3.00

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	73.5	73.5	73.5
	2	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	45.6	45.6	45.6
	3	25	36.8	36.8	82.4
	4	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.8	8.8	8.8
	2	15	22.1	22.1	30.9
	3	35	51.5	51.5	82.4
	4	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	38	55.9	55.9	55.9
	3	18	26.5	26.5	82.4
	4	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

RELIABILITY

/VARIABLES=Pengawasan_Kerja_X1_P1 Pengawasan_kerja_X1_P2
 Pengawasan_kerja_X1_P3 Pengawasan_kerja_X1_P4 Pengawasan_kerja_X1_P5
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan_Kerja_X1_P1	17.09	6.350	.337	.908
Pengawasan_kerja_X1_P2	16.97	5.104	.755	.806
Pengawasan_kerja_X1_P3	17.06	5.041	.745	.808
Pengawasan_kerja_X1_P4	17.18	5.103	.784	.799
Pengawasan_kerja_X1_P5	17.18	5.103	.784	.799

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas_X2_P1	17.24	6.541	.591	.918
Fasilitas_X2_P2	17.15	5.859	.899	.851
Fasilitas_X2_P3	17.09	6.082	.801	.872
Fasilitas_X2_P4	17.18	5.939	.815	.868
Fasilitas_X2_P5	17.29	6.450	.702	.893

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_kerja_X3_P1	12.82	3.431	.783	.795
Motivasi_kerja_X3_P2	13.28	1.607	.810	.397
Motivasi_kerja_X3_P3	13.25	1.563	.718	.296
Motivasi_kerja_X3_P4	13.15	2.247	.775	.530

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_pegawai_Y_P1	12.87	3.818	.775	.816
Kinerja_pegawai_Y_P2	13.03	3.820	.696	.849
Kinerja_pegawai_Y_P3	13.00	3.881	.737	.831
Kinerja_pegawai_Y_P4	12.85	4.127	.698	.846

Frequencies

Statistics

		Pengawasan_Kerja_X1_P1	Pengawasan_kerja_X1_P2	Pengawasan_kerja_X1_P3	Pengawasan_kerja_X1_P4	Pengawasan_kerja_X1_P5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.40	4.31	4.19	4.19
Sum		291	299	293	285	285
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
	68	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Pengawasan_Kerja_X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.7	14.7	14.7
	4	29	42.6	42.6	57.4
	5	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pengawasan_kerja_X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	23	33.8	33.8	47.1
	5	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pengawasan_kerja_X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	25	36.8	36.8	52.9
	5	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pengawasan_kerja_X1_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	33	48.5	48.5	64.7
	5	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pengawasan_kerja_X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	33	48.5	48.5	64.7
	5	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Frequency Table

		Statistics				
		Fasilitas_X2_P1	Fasilitas_X2_P2	Fasilitas_X2_P3	Fasilitas_X2_P4	Fasilitas_X2_P5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.34	4.40	4.31	4.19
Sum		289	295	299	293	285
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
	68	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Fasilitas_X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19.1	19.1	19.1
	4	25	36.8	36.8	55.9
	5	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fasilitas_X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	27	39.7	39.7	52.9
	5	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fasilitas_X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	23	33.8	33.8	47.1
	5	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Fasilitas_X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	16.2	16.2	16.2
4	25	36.8	36.8	52.9
5	32	47.1	47.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Fasilitas_X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	16.2	16.2	16.2
4	33	48.5	48.5	64.7
5	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		Motivasi_kerja_ X3_P1	Motivasi_kerja_ X3_P2	Motivasi_kerja_ X3_P3	Motivasi_kerja_ X3_P4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.68	4.22	4.25	4.35
Sum		318	287	289	296
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	4.00	4.00
	68	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table**Motivasi_kerja_X3_P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	32.4	32.4	32.4
5	46	67.6	67.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Motivasi_kerja_X3_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	23.5	23.5	23.5
4	21	30.9	30.9	54.4
5	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Motivasi_kerja_X3_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	19.1	19.1	19.1
4	25	36.8	36.8	55.9
5	30	44.1	44.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Motivasi_kerja_X3_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7.4	7.4	7.4
4	34	50.0	50.0	57.4
5	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Kinerja_pegawai _Y_P1	Kinerja_pegawai _Y_P2	Kinerja_pegawai _Y_P3	Kinerja_pegawai _Y_P4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.38	4.22	4.25	4.40
Sum		298	287	289	299
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	4.00	4.00	5.00
	68	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Kinerja_pegawai_Y_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	20	29.4	29.4	45.6
	5	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	23.5	23.5	23.5
	4	21	30.9	30.9	54.4
	5	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19.1	19.1	19.1
	4	25	36.8	36.8	55.9
	5	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	23	33.8	33.8	47.1
	5	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.944	.609

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja_X3, Pengawasan_kerja_X1, Fasilitas_Kerja_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.983	3	140.994	379.664	.000 ^b
	Residual	23.767	64	.371		
	Total	446.750	67			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja_X3, Pengawasan_kerja_X1, Fasilitas_Kerja_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.834	.791		6.111	.000
	Pengawasan_kerja_X1	.428	.093	.430	3.298	.001
	Fasilitas_Kerja_X2	.519	.093	.617	5.593	.000
	Motivasi_kerja_X3	.591	.053	.428	11.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

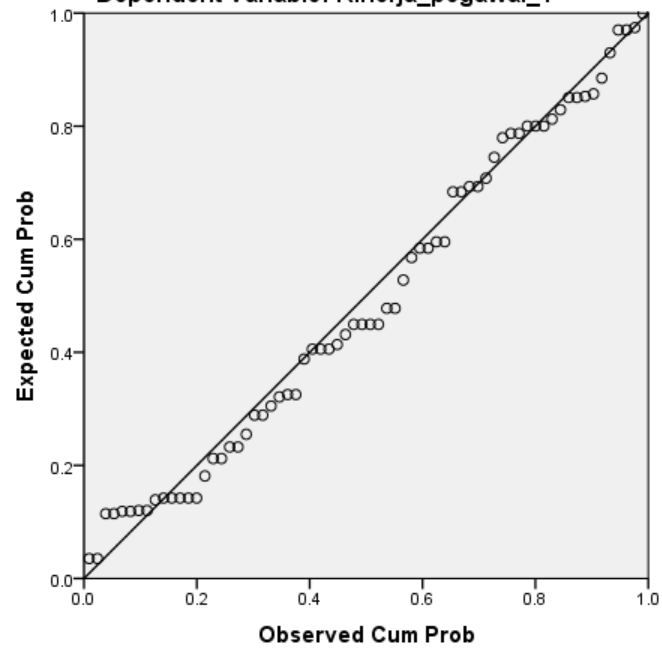
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan_kerja_X1	.080	12.499
	Fasilitas_Kerja_X2	.068	14.647
	Motivasi_kerja_X3	.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y

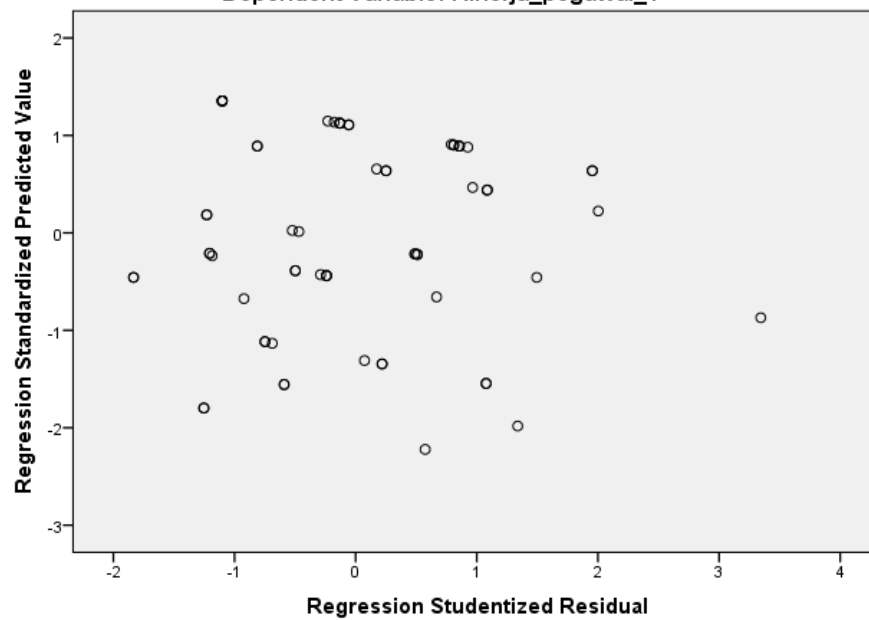
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja_pegawai_Y



Nilai-Nilai r Product Moment

Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	68	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665

28	2,763	2,368	2,048	1,701		78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699		79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697		80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696		81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694		82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692		83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691		84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690		85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688		86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687		87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686		88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685		89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684		90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683		91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203

40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191