

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG**

**Rusli Osi<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>rusli.osi@gmail.com , <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id, <sup>3</sup>syamsulalam@stie-nobel.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Desember 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, sebanyak 73 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kemampuan, Motivasi, serta fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), serta fasilitas ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu: Kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel kemampuan ( $X_1$ ) yaitu 59,3%, disusul variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 44,5%, dan yang terkecil yaitu variabel fasilitas ( $X_3$ ) sebesar 18,5%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kemampuan, Motivasi, serta fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

**Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Fasilitas Dan Kinerja**

**ABSTRACT**

*The aim of the research was to determine inThe influence of Education and Training, Motivation and Work Culture on Employee Performance at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament.*

*The method used in the research was quantitative with associative explanative survey study type. The research was conducted in Pinrang regency and the population were employees at the Secretariat of the Pinrang Regency Parliament. The sample was obtained by census technique, which took a total population of 45 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables namely:*

*education and training (X<sub>1</sub>), work motivation (X<sub>2</sub>), and work culture (X<sub>3</sub>) while the dependent variable is employee performance (Y).*

*The results showed the influence of ability, motivation, and facilities on employee performance at the Office of Communication and Informatics in Pinrang Regency. The results of regression analysis show that there is a significant influence between the independent variables, namely: Ability (X<sub>1</sub>), Motivation (X<sub>2</sub>), and facilities (X<sub>3</sub>) with the dependent variable, namely: Employee performance (Y). The biggest influence occurred in the ability variable (X<sub>1</sub>), namely 59.3%, followed by the motivation variable (X<sub>2</sub>) at 44.5%, and the smallest was the facility variable (X<sub>3</sub>) at 18.5%. Simultaneously, there is a significant and positive influence between Ability, Motivation, and facilities on employee performance at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency by 76.5% while the remaining 23.5% is influenced by other factors which are not the object of research.*

**Keywords: Ability, Motivation, Facilities And Performance**

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana.

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2014).

Rivai (2018) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi seorang pegawai untuk

bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitasnya dalam bekerja yang berorientasikan kepada tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi lembaga adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan lembaga, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya lembaga menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan lembaga, dan keuntungan lembaga semakin meningkat.

Beberapa fenomena aktual empirik yang dapat peneliti deskripsikan sebagai latar belakang masalah ini adalah faktor kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya belum optimal. Masih perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan serta keterampilan pada tingkat operasional yang dapat mendukung pencapaian tugas organisasi.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang berhubungan dengan kemampuan adalah terbatasnya keterampilan/skill pegawai sebagai penunjang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya, disamping itu pengetahuan atau tingkat inteletualitas yang mumpuni sebagai upaya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang dilaksanakannya. Selain itu dibutuhkan pengalaman-pengalaman yang dimiliki seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga menjadi faktor penentu kemampuan individu yang dimiliki seorang pegawai atau aparatur sipil negara. Snell dan Dean (2014) mengemukakan, apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain kemampuan, salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayan yaitu mendorong Motivasi yang dimiliki oleh para pegawai. Pentingnya sebuah motivasi karena menyebabkan, mendorong dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Kinerja pegawai akan menurun apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

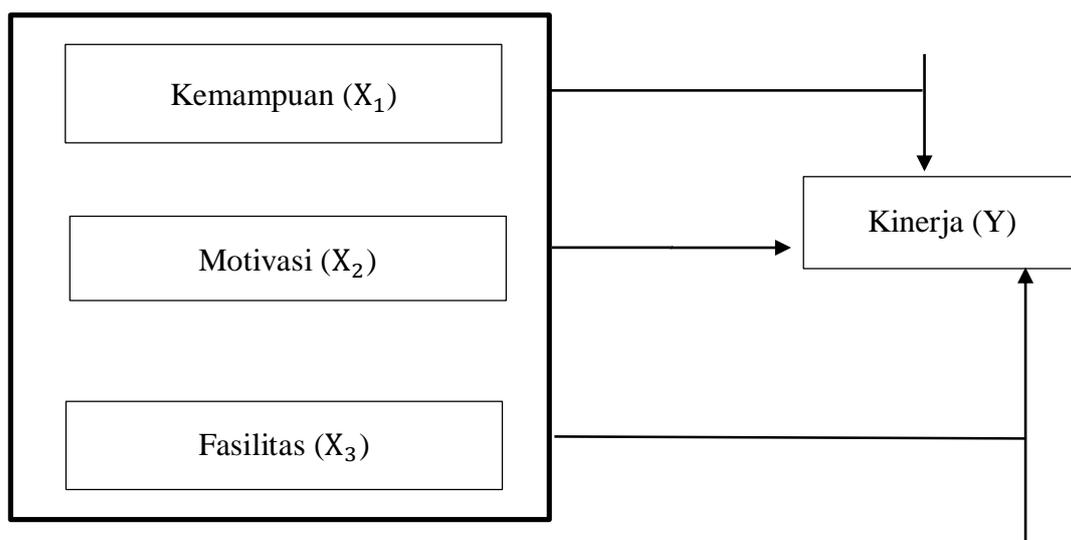
Menurut Robbins (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Keberhasilan suatu organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Keberadaan fasilitas kerja dalam lingkup Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sangat memadai. Namun demikian fasilitas kerja ini membutuhkan tingkat keterampilan dan pelatihan yang optimal. Fakta menunjukkan bahwa tingkat keterampilan dan pelatihan pegawai yang dimiliki belum sepenuhnya mendukung pencapaian tugas menuju peningkatan kinerja pegawai. Persoalan yang sering muncul yaitu ketika masyarakat yang membutuhkan pelayanan terkadang merasa dipermainkan dengan ruwetnya SOP yang dijalankan oleh penyelenggara pelayanan publik. Ribetnya persyaratan pelayanan, lamanya waktu pengurusan terkadang memicu reaksi dari masyarakat yang merasa tidak diperhatikan atau sengaja dipermainkan. Terkadang juga malah diperparah dengan buruknya fasilitas pelayanan yang tidak memadai, hal ini terkadang juga membuat performa pegawai menjadi tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi menurun yang menyebabkan tujuan-tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dari beberapa uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



## HIPOTESIS

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan fasilitas secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
3. Variabel kemampuan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Penelitian dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020 dengan populasi yang digunakan adalah semua pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang berjumlah 73 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan dan variabel yang paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 23. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,873	1,319		2,179	,033
Kemampuan	,526	,053	,593	9,862	,000
Motivasi Kerja	,260	,035	,445	7,330	,000
Fasilitas	,178	,058	,185	3,068	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel tersebut diatas maka model persamaan regresi yang dihasilkan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 2,179 + 0,593 X_1 + 0,445 X_2 + 0,185 X_3$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,179 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kemampuan, motivasi, serta fasilitas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah 2,179.
2. Koefisien regresi kemampuan adalah 0,593 artinya jika variabel kemampuan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) serta fasilitas ( $X_3$ ) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,593, Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi kemampuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi motivasi adalah 0,445 artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kemampuan ( $X_1$ ) serta fasilitas ( $X_3$ ) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,445. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi fasilitas adalah 0,185 artinya jika variabel fasilitas meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,185. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi fasilitas, maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Pengujian signifikansi pengaruh setiap variabel independen yaitu kemampuan, motivasi kerja, serta fasilitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang maka dilakukan Uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 2. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,873	1,319		2,179	,033
Kemampuan	,526	,053	,593	9,862	,000
Motivasi Kerja	,260	,035	,445	7,330	,000
Fasilitas	,178	,058	,185	3,068	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai  $t$  untuk variabel kemampuan menunjukkan nilai  $t = 9,862$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 1,995 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai  $t$  untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t = 7,330$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 1,995 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai  $t$  untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t = 3,068$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n > t_{\text{tabel}}$  yaitu 1,995 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kemampuan, motivasi, serta fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dapat diterima.

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kemampuan, motivasi, dan fasilitas, apakah dari ketiga variabel tersebut mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,834	3	48,945	74,908	.000 <sup>b</sup>
Residual	45,084	69	,653		
Total	191,918	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kemampuan, Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian statistik diatas menunjukkan nilai F hitung = 74,908 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,74. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung  $> F$  tabel yaitu  $74,908 > 2,74$  dan nilai sig  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas secara simultan terhadap kinerja pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan, motivasi, serta fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dapat diterima.

**Variabel Yang Paling Dominan (Uji Beta)****Tabel 4. Nilai Koefisien Beta Standardized**

Model	Standardized Coefficients Beta	Sig $\alpha$
Kemampuan ( $X_1$ )	0,593	0,000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,445	0,000
Fasilitas ( $X_3$ )	0,185	0,003

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 4 hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel Kemampuan ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel fasilitas yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang tidak terbukti atau ditolak.

Menurut Ghozali (2011) Nilai Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Dependen.

**Tabel 5. Nilai R Square****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.755	.808	2.166

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya Nilai ( $R^2$ ) koefisien determinasi sebesar 0,656 memperlihatkan bahwa 76,5% kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dapat dijelaskan oleh kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas. Selebihnya sebanyak 23,5% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di luar variabel kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas yang diamati. Penjelasan tersebut membuktikan bahwa kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai telah dapat dibuktikan.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari tiga variabel independen (kemampuan, motivasi serta fasilitas) ketiga-tiganya memberi pengaruh signifikan dan

nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan arahnya positif dari kemampuan, motivasi serta fasilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan, motivasi kerja, serta fasilitas berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang berdasarkan hasil analisa statistik. Besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 76,5%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi objek penelitian sebesar 23,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* diketahui bahwa besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 59,3%. Variabel kemampuan yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu pengembangan materi kemampuan, instruktur, sarana dan prasarana mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai dengan hasil yang signifikan. Besar pengaruh kemampuan tentu tidak terlepas dari ketepatan indikator yang diberikan sehingga mampu mengukur model dengan tepat. Sementara untuk variabel motivasi kerja nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu 44,5% dan variabel fasilitas yaitu 18,5%.

Menurut Mahmudi (2016), bahwa Kinerja pegawai merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu : (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; dan (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Mattalatta, M. R. (2017) yang menjelaskan bahwa kemampuan/Kompetensi adalah tingkatan-tingkatan pengetahuan karyawan di tempat kerjanya, identifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien agar diperoleh predikat profesional dalam pekerjaan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kemampuan/kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan juga dimaknai sebagai serangkaian tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan di bidang tertentu. Kemampuan akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dan tentunya hal tersebut akan berdampak pada sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan tentu akan berubah pula sikap dan pola pikirnya yang menyebabkan dengan sendirinya kinerja pegawai yang dilakukan akan meningkat. Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik maka kinerjanya juga baik. Kemampuan sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan ,dan sebagainya (Wibowo,2017).

Pada variabel Motivasi ditemukan pengaruh yang signifikan dan positif, hal tersebut mempertegas bahwa Motivasi sangat berdampak pada Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Muttaqin, N.I. dan Noor, M., (2017) bahwa : 1) Motivasi berpengaruh kuat terhadap pelayanan publik, apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap pelayanan publik, 2) Motivasi internal lebih berpengaruh kuat

terhadap pelayanan publik daripada motivasi eksternal, 3) Pegawai pada Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki motivasi kerja internal yang lebih besar daripada motivasi eksternal yang berasal dari organisasi. 4) Bentuk motivasi kerja internal di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara yang paling dominan adalah pemenuhan kebutuhan hubungan sosial berupa adanya situasi kerja yang terjalin harmonis antara sesama pegawai maupun dengan masyarakat, sedangkan bentuk motivasi kerja eksternal yang paling dominan adalah pemberian imbalan yang berupa kesesuaian besaran imbalan yang diterima dengan beban kerja pegawai, ketepatan waktu penerimaan imbalan serta terpenuhinya kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya melalui imbalan tersebut.

### KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan sifatnya positif antara kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi kemampuan, motivasi kerja serta fasilitas memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kemampuan, kemudian variabel motivasi kerja, dan variabel fasilitas namun demikian ketiga-tiganya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2014, *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. 2016. *Analisis Lapoan Keuangan Pemerintah Daerah*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mattalatta, M. R., 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), pp.283-294.
- Muttaqin, N.I. and Noor, M., 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 1(2), pp.443-451.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 2013. *Metode Penelitian Survei*, Pustaka. LP3ES Indonesia, Jakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.