

**PENGARUH SARANA PRASARANA, KETERAMPILAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANTAENG**

**Dwi Wahyu Mulfhiani<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<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>dwi.mulf@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>ahmadmaryadi@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, apakah Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN PNS dan Non PNS yang berjumlah PNS 26 orang dan Non PNS 24 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 50 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil Analisis bahwa (1) Sarana prasarana, keterampilan, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng dan (2) Sarana prasarana, keterampilan, kepuasan kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

**Kata Kunci :Sarana Prasarana, Keterampilan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*The purpose of the research that the authors of this study want to achieve is to find out if infrastructure has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Agency for Personnel and Human Resources Development, whether Skills have a positive and significant effect on the performance of ASN in the Agency for Personnel and Human Resources Development, and whether job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Agency for Personnel and Human Resources Development. The population in this study is all ASN pns and non civil servants who numbered civil servants 26 people and non-civil servants 24 people, with sampling used that is 50 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classic Assumption Test and Hypothesis Test i.e. t Test (Partial), f Test (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>). The results of the analysis that (1) Infrastructure facilities, skills, job satisfaction affect simultaneously on the performance of ASN in the Agency for Personnel and Human Resources Development bantaeng and (2) Infrastructure facilities, skills, job satisfaction partially affect the*

*performance of ASN in the Agency for Personnel and Human Resources Development Bantaeng.*

**Keywords : Infrastructure Facilities, Skills, Job Satisfaction, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Untuk menyikapi tuntutan profesionalisme pada era globalisasi sekarang ini dengan tingkat perubahan yang cepat dan radikal diberbagai aspek kehidupan manusia karena adanya teknologi. Kini kita merasa dunia semakin menyusut, dengan kecanggihan teknologi kita tidak tersekat lagi oleh ruang dan waktu. Dengan teknologi kita bisa berkomunikasi dengan siapa saja dan dimana saja. Tetapi dibalik kecanggihan dan perubahan yang terjadi dapat menimbulkan ketimpangan jika kita tidak siap dengan adanya perubahan tersebut dan tentu saja akan merugikan kita sendiri. Permasalahan dunia ini permasalahan nasional yang semakin kompleks menuntut kita untuk senantiasa belajar agar tidak usang akibat perubahan.

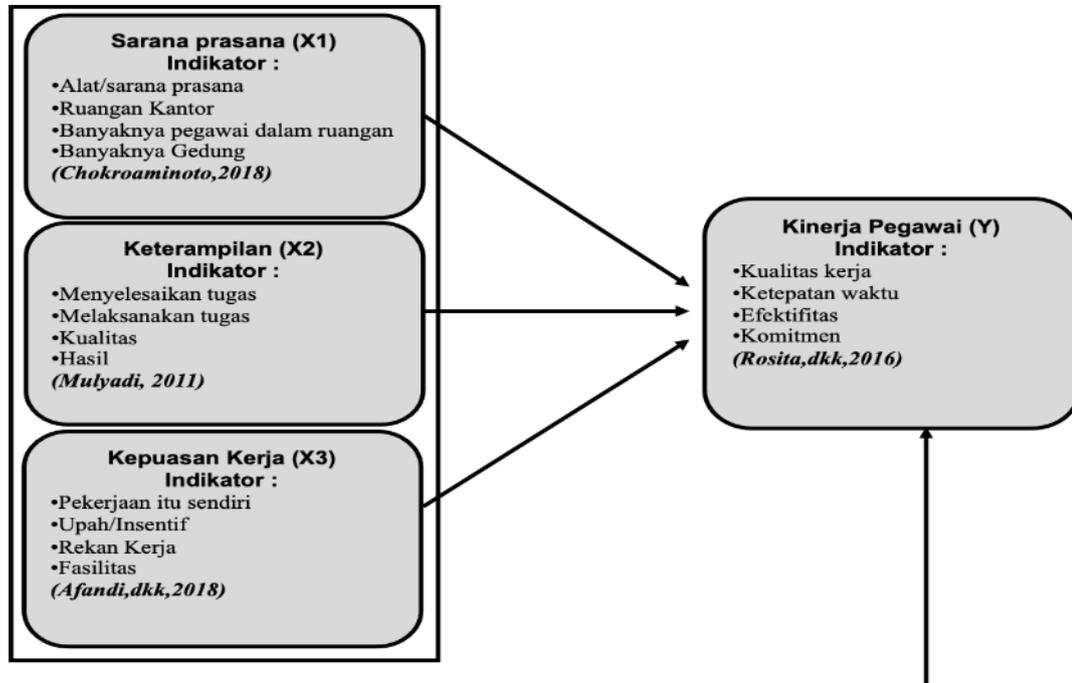
Peran teknologi informasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik (Firman, A, 2016). Manajemen sumber daya manusia perannya telah mengalami perubahan sejalan dengan munculnya berbagai perkembangan. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dibidang teknologi informasi dan komunikasi menyebabkan persaingan menjadi semakin terbuka sehingga peran sumber daya manusia sangat diperlukan.

Kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, dengan demikian apabila kinerja organisasi semakin tinggi maka akan mempermudah pencapaian tujuan. Dalam hubungan tersebut, perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia harus diutamakan, sementara secara teori kinerja berkorelasi dengan kepemimpinan, kepuasan kerja serta motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai yang ada pada instansi pemerintahan tersebut. Adanya penurunan kinerja oleh aparaturnya yang bisa dilihat dari perubahan sikap dan mental aparaturnya dalam melaksanakan tugas.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini yaitu: Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), dengan judul "Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat.

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka konseptual. sarana prasarana, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut,

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa sarana prasaranan, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng
2. Diduga bahwa sarana prasaranan, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng
3. Diduga bahwa kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Adapun waktu Penelitian akan dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai yang telah berstatus pegawai negeri sipil dan masih berstatus non PNS di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 50 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Reabilitas Instrumen**, Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*>0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai Alpha Croambach's	Keterangan
1	Sarana Prasarana (X1)	0.822	Realibel
2	Keterampilan (X2)	0.699	Realibel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.666	Realibel
4	KinerjaASN (Y)	0.728	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Uji Normalitas**, bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memilki distribusi normal,

**Tabel 2. Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98731956
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,066
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

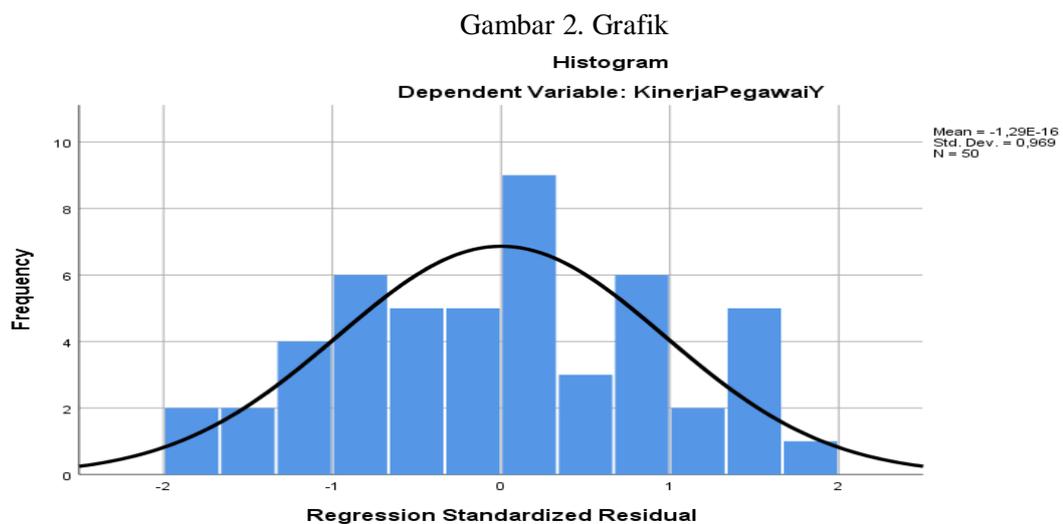
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

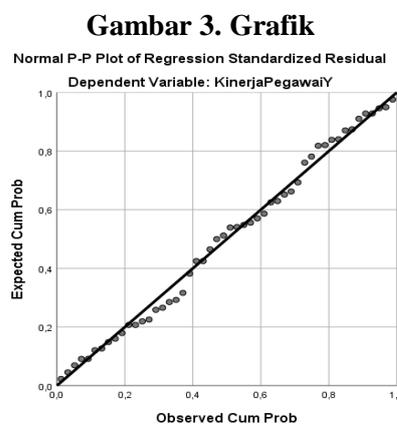
Tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilaiAsymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.200) memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik dibawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pengujian hipotesis untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

#### a. Uji F ( Simultan )

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Uji Simultan**

		ANOVA <sup>a,b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066,109	3	355,370	23,722	,000 <sup>c</sup>
	Residual	689,121	46	14,981		
	Total	1755,231	49			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by X2.1

c. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX3, KeterampilanX2, SaranaPrasaranaX1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $23,722 > 2,81$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana, Keterampilan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*)  $df_1=3$  (jumlah variabel independen) dan  $df_2 = 50(n-3-1)$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,81.

#### b. Uji t ( Uji Parsial )

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas Sarana Prasarana, Keterampilan, dan Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja asn pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng secara terpisah. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa

terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	1,374	1,464	,939	,353	
	SaranaPrasaranaX1	,135	,107	,157	1,263	,213
	KeterampilanX2	,365	,118	,363	3,096	,003
	KepuasanKerjaX3	,408	,133	,389	3,074	,004

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

b. Weighted Least Squares Regression - Weighted by X2.1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja ASN (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,263 dengan signifikan sebesar 0,213 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,263 < 2,0129$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,213 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa sarana prasaran manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_1$ ) di tolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 2) Pengaruh Keterampilan (X2) terhadap Kinerja ASN (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,096 dengan signifikan sebesar 0,003, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,096 > 2,0129$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja ASN (Y), berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,074 dengan signifikan sebesar 0,004, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,074 > 2,0129$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ( $H_3$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

### c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R<sup>2</sup>), Nilai R<sup>2</sup> sebaiknya berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika R<sup>2</sup> bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R<sup>2</sup> bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat

terbatas

**Tabel 5. Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b,c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 <sup>a</sup>	,607	,582	3,871

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX3, KeterampilanX2, SaranaPrasaranaX1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

c. Weighted Least Squares Regression - Weighted by X2.1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.607 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Sarana Prasarana, Keterampilan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN sebesar 0.607 atau 60,7% variansi Kinerja ASN (Y) dipengaruhi oleh Sarana Prasarana (X1), Keterampilan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

## PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa secara parsial Keterampilan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

### **1. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.**

Sarana dan prasarana kantor merupakan aspek penting dalam kegiatan kantor karena hal ini akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sarana adalah segala sesuatu yang berupa fisik sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang berupa non fisik yang menunjang dan menjadi pedoman dalam bekerja (<http://yuliad305.blogspot.com> › 2017/06). Sarana dan Prasarana penunjang kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi yang diterima pegawai. Hal ini terjadi karena sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam menunjang pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya sarana dan prasarana kantor dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dan memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana kantor yang baik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana prasarana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka akan mengurangi tingkat kinerja ASN nya.

Hasil penelitian yang diperoleh tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Didi Hartono (2014), dengan judul "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru" yang menyimpulkan bahwa secara parsial bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. (2) secara bersama-sama variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. dan (3) yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keterampilan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Ini menandakan bahwa seorang pegawai akan bagus hasil kerjanya bila Keterampilannya tinggi.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin puas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng maka akan meningkatkan kinerja ASN-nya. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja, akan terus menciptakan hasil kerja yang baik dan akan berkomitmen bila pegawai tersebut merasakan kepuasan kerja.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat meningkatkan kinerja ASN. Dengan kinerja yang optimal diharapkan semua pekerjaan dapat memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial keterampilan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. Sedangkan sarana dan prasarana tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana, ketrampilan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variable independen yaitu keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin bagus keterampilan yang dimiliki pegawai semakin meningkatkan pula kinerja pegawainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfian Amidhan Akbar.2015. Pengaruh Kompensasi Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cemara Production Surabaya”

Journal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 4 No 10 Oktober 2015

Ambar Teguh Sulistiyani&Rosidah.(2003).Manajemen Sumber DayaManusia,Graha Ilmu. Yogyakarta.

AkhmadmYusuf 2009. kegagalan-komunikasi diunduh tanggal 24 Desember 2017

Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

AW, Suranto. 2010. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta : Graha Ilmu

Bambang Wahyudi. 2008. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Edisi Lanjutan. Cetakan ketujuh. Bandung: Sulita.

Firman, Ahmad dan Said, Syahnur. 2016. Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance, Journal of Business and Management Sciences, 2016, Vol. 4, No. 3, 60-67, diakses 2 Mei 2021, <https://pubs.sciepub.com/jbms/4/3/2/index.html>

Firziyanah Mustika Utami.2014. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land Depok” UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta

Gary Dessler, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi ke Sepuluh Jilid Dua. PT Indeks. Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UniversitasDiponegoro. Semarang.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT.Grasindo

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,

Hasibuan, Malayu, .S. P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara

Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. Manajemen Personaliala.Yogyakarta: BPFE

Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Kesepuluh jilid dua.Bogor: Ghalia Indonesia.

Muhammad Kamil, *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010)

Mukhamad Taufiq Rahman.2016. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT.Pura Barutama Unit Smart Technology Department PCB” Universitas Muria Kudus.

Mulyana, Deddy. 2008. Komunikasi efektif “Suatu pendekatan lintas budaya”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mulyana, Deddy. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif “Paradigma baru ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya”Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Peronika Taboh.2012. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sentosa Abadi Semesta Pangkalpinang” Universitas Bangka Belitung

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002, Kamus Besar Bahasa Indonesia.Edisi ke-3, Jakarta: Balai Pustaka.

Rival, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers

Rudiyana. 2012. *Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan Terhadap Kinerja*. Bandung.

Sugiyono. 2007. Statistik Untuk Penelitian,Bandung: CV ALFABETA.

Ulani Yunus 2017. Pengembangan Komunikasi Efektif. Bahan Ajar Perkuliahan Universitas Bina Nusantara Jakarta

Untung Widodo.2011. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang” Jurnal Fokus Ekonomi Vol 6 no 2 Desember 2011

Wiwin Wiranti. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madium*. Equilibrium, Volume 4, Nomor 1, Januari 2016.

## JURNAL PENELITIAN

Ikhsan, Muhamad Chaerul (2013), dengan judul "Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Bandiklatda Provinsi Jawa Barat".

Didi Hartono (2014), dengan judul "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru".

Marina Adharianti (2014) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak"

Florensya Romauly, dkk (2017) judul penelitian "Hubungan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara"

Sutrischastini, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretriati Daerah Kabupaten Gunung Kidul*. Jurnal Kajian Bisnis