Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

JMMNI

Volume 4 Nomor 2 April 2023
Hal. 299 – 309

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

**Rahmawati[*1], Ahmad Firman[2]**
[*1]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[2]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
[3]Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
**E-mail:**[*1]rahmaceirfan79@gmail.com, [2] a_firman25@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan dengan sampel sebanyak 80 responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Data yang dikumpulkan dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi berganda serta Uji T, Uji F dan Koefesien Determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja (2) Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi Kerja terhadap kinerja (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja (4) Kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (5) Fasiitas kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan adalah peningkatan kinerja dapat dicapai dengan lebih meningkatkan fasilitas kerja yang memadai, nyaman dan kondusif serta pemberian motivasi kepada pegawai tetap dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

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

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the positive and significant effect of workability, work motivation, and work facilities on employee performance and to analyze the most dominant variables that have an influence on employee performance.*

*This research was conducted at the Social Service of the Selayar Islands Regency, South Sulawesi Province with a sample of 80 respondents who are employees of the Selayar Islands Regency Social Service. Data collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression analysis and the T-test, F-test and the coefficient of determination.*

*The results of this study indicate that (1). There is no positive and insignificant effect between work ability on performance (2) there is no positive and insignificant effect between work motivation and performance (3) there is a positive and significant effect between work facilities on performance (4) workability, work motivation and facilities simultaneously affect performance (5) Work facilities have the most dominant influence on employee performance. Based on this research, the managerial implications that can be recommended are that performance improvements can be achieved by further improving adequate, comfortable and conducive work facilities and providing motivation to employees to continue to be carried out by the leadership in improving employee work abilities.*

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

Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

JMMNI

Volume 4 Nomor 2 April 2023
Hal. 299 – 309

**PENDAHULUAN**

Menghadapi era globalisai, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masaperalihan 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 sebagai bagian dari pembangunan berkelanjutan yang dicanangkan secara nasionalharus dikelola dengan baik dan terencana.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi yang akan dapat mendukung peningkatan kemampuan kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai dilingkup instansi pemerintahan.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dilakukan melalui proses pengembangan kompetensi dengan dua pendekatan yaitu pendidikan dan pelatihan melalui penugasan untuk mengikuti pelatihan teknis, fungsional dan manajerial guna memenuhi kompetensi Pegawai yang bersangkutan pada lembaga pelatihan yang terdapat pada berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia inilah yang akan mengelola sistem, tetapi organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang hebat. Dukungan sarana dan prasarana, pelatihan, kesempatan mengaktualisasikan diri akan mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebuah organisasi tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan bisa datang dari luar melalui persaingan dengan organisasi yang lain, sedangkan sumber daya manusia bisa menjasi permasalahan yang datang dari dalam organisasi. Sebagai organisasi, organisasi disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keingingan. Apabila terdapat kesalahan dalam pengelolaan sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara umum dipahami bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil yang mereka kerjakan.

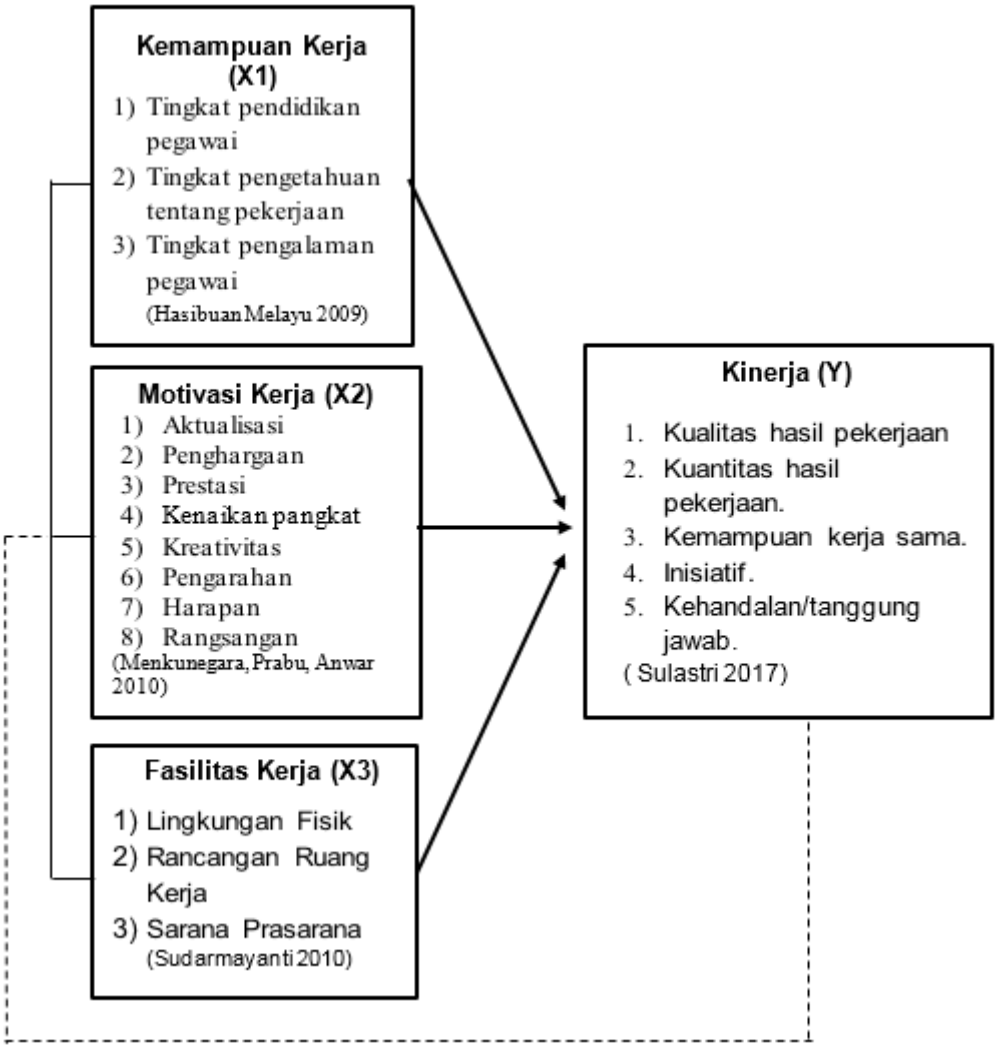
Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada

prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowladge dan skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka konseptual**




Melalui gambar kerangka konseptual di atas maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Kemampuan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori (Asosiatif) yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Waktu pelaksanaan pada bulan Juli sampai Agustus 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 80 (Delapan Puluh) Orang yang merupakan pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian selanjutnya uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta uji beta untuk mengetahui variable yang berpengaruh paling dominan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi

**Tabel 1. Hasil Uji Validasi**

| No | Variabel | Item | Pearson Correlation | R Tabel | Taraf Sig. | Ket |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Kemampuan Kerja | X1.1 | 0,777 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.2 | 0,826 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.3 | 0,707 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.4 | 0,749 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.5 | 0,762 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.6 | 0,725 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.7 | 0,740 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.8 | 0,592 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.9 | 0,753 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.10 | 0,775 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X1.11 | 0,783 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.1 | 0,563 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.2 | 0,496 | 0,219 | 0.000 | Valid |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | X2.3 | 0,440 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.4 | 0,639 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.5 | 0,723 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.6 | 0,518 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.7 | 0,525 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.8 | 0,390 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| 2 | Motivasi Kerja | X2.9 | 0,423 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.10 | 0,771 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.11 | 0,725 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.12 | 0,617 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.13 | 0,539 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.14 | 0,721 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.15 | 0,742 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.16 | 0,579 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.17 | 0,575 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X2.18 | 0,559 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.1 | 0,804 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.2 | 0,776 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.3 | 0,593 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.4 | 0,760 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| 3 | Fasilitas Kerja | X3.5 | 0,787 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.6 | 0,793 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.7 | 0,798 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.8 | 0,787 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.9 | 0,738 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.10 | 0,849 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | X3.11 | 0,812 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| 4 | Kinerja | Y.1 | 0,833 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.2 | 0,859 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.3 | 0,843 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.4 | 0,705 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.5 | 0,728 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.6 | 0,732 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.7 | 0,771 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.8 | 0,770 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.9 | 0,778 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.10 | 0,662 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.11 | 0,785 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.12 | 0,909 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.13 | 0,874 | 0,219 | 0.000 | Valid |
| | | Y.14 | 0,889 | 0,219 | 0.000 | Valid |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

Dari hasil pengolahan data diatas dapat dilihat r hitung > r tabel dan nilai Sig.(2-tailed),0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing

variabel yang meliputi variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap item pada setiap variabel adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Jumlah Item | Nilai Cronboach Alpha (α) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kemampuan Kerja | 11 | 0,916 | Reliable |
| 2 | Motivasi Kerja | 18 | 0,884 | Reliable |
| 3 | Fasilitas Kerja | 11 | 0,930 | Reliable |
| 4 | Kinerja | 14 | 0,953 | Reliable |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

Dari hasil olah data melalui SPSS Versi 20 maka diketahui nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel yaitu variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai mempunyai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diartikan masing-masing variabel yang ada bisa dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan realiable.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi**

| No | Variabel | Unstandardized Coefficients | Sig |
|---|---|---|---|
| | Konstanta | 7,701 | |
| 1 | Kemampuan Kerja | 0,176 | 0,184 |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,180 | 0,191 |
| 3 | Fasilitas Kerja | 0,648 | 0,000 |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstansta adalah 7,701 artinya X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka kemampuan kerja, motovasi kerja dan fasilitas kerja dianggap konstan maka nilai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 7,701, dimana positif menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
2. Nilai Konstan X1 adalah 0,176 artinya koefesien kemampuan kerja bernilai positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefesien sebesar 0,176 bahwa terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan sebesar 0,176.
3. Nilai Konstan X2 adalah 0,180 artinya koefesien motivasi kerja bernilai positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefesien sebesar 0,180 bahwa

terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan sebesar 0,180.

4. Nilai Konstan X3 adalah 0,684 artinya koefesien fasilitas kerja bernilai positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai koefesien sebesar 0,684 bahwa terjadi peningkatan nilai maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan sebesar 0,684.
5. Hasil koefesien regresi berganda yang telah diuraikan diatas selanjutnya akan dilakukan dalam pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan.

**Uji T (Secara Parsial)**

**Tabel 4. Hasil Uji t**

| No | Variabel | t hitung | Sig | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kemampuan Kerja | 1,341 | 0,184 | Tidak Berpengaruh dan tidak signifikan |
| 2 | Motivasi Kerja | 1,320 | 0,191 | Tidak Berpengaruh dan tidak signifikan |
| 3 | Fasilitas Kerja | 5,106 | 0,000 | Berpengaruh secara signifikan |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

a. Variabel Kemampuan Kerja
Nilai t hitung < nilai t tabel atau 1,341 < 1,990
Pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,341 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,990, Dengan demikian tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,184. 0,184 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Motivasi Kerja
Nilai t hitung < nilai t tabel atau 1,320 < 1,990
Pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,320 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,990 dengan demikian tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,191. 0,191 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel Fasilitas Kerja
Nilai t hitung > nilai t tabel atau 5,106 > 1,990
Pengujian hasil diperoleh nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung = 5,106 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,990 dengan demikian ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000. 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari penjelasan diatas pada variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai segangkan variabel fasilitas kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F**

| F Hitung | F table | Sig | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **25,557** | 2,72 | 0,000 | Berpengaruh |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas, nilai f hitung > f tabel atau 25,557 > 2,72 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,005 maka sig 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Uji Beta (Variabel yang paling dominan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

| Variabel | Koefesien Regresi (Beta) | Koefesien korelasi (R) | R Square |
|---|---|---|---|
| Kemampuan Kerja | 0,140 | 0,709 | 0,502 |
| Motivasi Kerja | 0,163 | 0,709 | |
| Fasilitas Kerja | 0,522 | 0,709 | |

*Sumber : Olah Data SPSS Versi 20*

Berdasarkan hasil nilai beta standardized bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah X3 = 0,522 ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, maka variabel fasilitas kerja yang paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefesien Determinasi (R2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai R2 pada tabel diatas sebesar 0,502 atau 50,2 %. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja mempunyai konstribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 50,2 % sedangkan sisanya 49,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kemampuan Kerja ($X_1$) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung = 0,4260 sedangkan nilai t tabel lebih besar = 0,1852 atau 0,4260 > 0,1852 dengan demikian terdapat

pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,184 maka 0,184 > 0,005 sehingga juga tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan ( Andi Eldi Malka dkk. 2020) berdsaarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Kemampuan teknis pegawai maka kinerja pegawai akan didukung dengan adanyaefisiensi lebih tinggi, pengawasan kegiatan dapat lebih tertib, biaya lebih rendah, kesalahan lebih sedikit. Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai, setiap pegawai harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap bagian tempat ia bekerja.

**Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung = 0,5691 sedangkan nilai t tabel lebih besar = 0,1852 atau 0,5691 < 0,1852 dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,191 maka 0,191 > 0,005 sehingga juga tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syam Sinaga.dkk 2020) yang menyatakan bahwa peranan motivasi dalam kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara dapat dikatakan baik, dilihat dari faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada 96 pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya.

**Pengaruh Fasilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung = 0,6706 sedangkan nilai t tabel lebih besar = 0,1852 atau 0,6706 < 0,1852 dengan demikian terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka 0,000 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Harpis dan Bahri. 2020) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. : Fasilitas kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus dilakukan peningkatan fasilitas kerja seperti ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum seperti toilet,

tempat istirahat, taman dan tempat ibadah seperti musholla dan tempat ibadah, di lakukan perbaikan gedung kantor, peningkatan jumlah alat-alat transportasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara berama-sama pada variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat pada F hitung sebesar 25, 75 dan nilai F tabel sebesar 3,17 atau 25,75 > 3,17 dan diketahui nilai sig 0,000, dengan nilai 0,000 <0,005. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja pang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini dapat dilihat dari nilai beta standardized adalah X3 = 0,522 ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Fasilitas kerja secara parsial terpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar
5. Variabel fasilitas kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar

## DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (2002). Psikologi Industri, Edisi Ke-empat. Cetakan Keenam. Yogyakarta. Liberty.

Buchari. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. CV. Haji Mas Agung. Jakarta.

Dwiyanto. (2005). Penilaian Kinerja Organisasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fisipol UGM. Yogyakarta.

Elka, M. Rahman, A., & Lam, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Enter Of Economic Student Journal: Vol.3 no.1.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Harpis, M., Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3 no.1.

Heidjrachman., dan Suad, Husnan. (1999). Manajemen Personalia. Yogyakarta. BPFE.

Kast, Fremont, E., And James, E. Rosenzweig. (1985). Organization And Management: A System And Coiigency", Approach, Four Edition, McGraw-Hill Book Company, USA.

Reksohadiprodjo., dan Handoko. (2000). Organisasi PerusahaanTeori: Struktur dan Perilaku. Yogyakarta. BPFE.

Simamora, Henry. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. STIE YKPN.

Sugiyono. (2016). Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.

Syam, S., Kali, A., & Mardi, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik. Vol 2 No. 1.

Usman, H., dan Akbar, R.P.S. (2006). Pengantar Statistika, Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.

Wexley., dan Yulk. (2001). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta. Rineka Cipta.