



**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)
KABUPATEN PROBOLINGGO**

*Analysis The Influence Of Communication And Work Facility Based On
Motivation And Performance Of Employees In Region Staffing Agency
At Probolinggo Regency*

SKRIPSI

Oleh

Roni Gunawan

120810201209

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)
KABUPATEN PROBOLINGGO**

*Analysis The Influence Of Communication And Work Facility Based On
Motivation And Performance Of Employees In Region Staffing Agency
At Probolinggo Regency*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Roni Gunawan

120810201209

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN
TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Roni Gunawan
NIM : 120810201209
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap
Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah
(BKD) Kabupaten Probolinggo.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan hasil karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 09 September 2016

Yang Menyatakan,

Roni Gunawan

NIM 120810201209

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja
Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Probolinggo
Nama Mahasiswa : Roni Gunawan
NIM : 120810201209
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 24 Juni 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M.,Ph.D.
NIP. 196903291993032001

Dra. Sudarsih M.Si
NIP. 196212121992012001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Probolinggo

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Roni Gunawan

NIM : 120810201209

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

6 September 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Wiji Utami S.E., M.Si. (.....)
NIP. 197401202000122001

Sekretaris : Dra. Susanti Presetiyaningtivas M.Si. (.....)
NIP. 196609181992032002

Anggota : Drs. Sudaryanto MBA, Ph.D (.....)
NIP. 196604081991031001



foto
4 x 6

**Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas berkat rahmat Allah SWT, maka selesailah tugas dan tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, hormat, dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Ibunda Siana dan Ayahanda Ramli yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan nasihat hingga saya mampu menjadi seperti sekarang ini. Terima kasih atas semua kesabaran yang telah Ibu dan Ayah berikan dalam mendidikku untuk menjadi anak yang lebih dan lebih baik lagi;
2. Adik – adikku Dodik Hariyanto, Fery Indra Gunawan, dan Amanda Devina serta Kakakku Misri yang selalu memberi semangat serta doanya sehingga aku bisa menyelesaikan pendidikanku di Universitas Jember;
3. Dosen pembimbing skripsi saya, Ibu Dewi Prihatini, S.E, M.M., Ph.D dan Ibu Dra. Sudarsih, M. Si. yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal;
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi saya untuk terus belajar dan mengaplikasikan ilmu yang telah Bapak dan Ibu dosen berikan;
5. Sahabat – sahabatku terima kasih dukungan dan doanya;
6. Teman – teman angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
7. Dan untuk almamater yang aku banggakan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

(Lessing)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Kita melihat kebahagiaan itu seperti pelangi, tidak pernah berada di atas kepala kita sendiri, tetapi selalu berada di atas kepala orang lain”

(Thomas Hardy)

“Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah”

(Kahlil Gibran)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Probolinggo; Roni Gunawan; 120810201209; 135 halaman; 2016; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo dituntut untuk meningkatkan potensi kerja pegawai agar bisa melayani pemerintahan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan motivasi yang dapat mendorong para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas kerja yang merupakan unsur penting dalam proses pelaksanaan kerja, harus benar – benar diperhatikan dalam penyediaannya. Komunikasi yang baik harus diterapkan agar tercipta kerjasama dan saling pengertian diantara pegawai. Penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo yang jumlahnya 38 pegawai, sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/ sampling sensus sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 38 pegawai. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah komunikasi dan fasilitas kerja sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Metode analisa data menggunakan *Path Analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, kemudian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo

SUMMARY

Analysis The Influence Of Communication And Work Facility Based On Motivation And Performance Of Employees In Region Staffing Agency At Probolinggo Regency; Roni Gunawan; 120810201209; 135 pages; 2016; Department of Management, Faculty of Economics, Jember University.

Region Staffing Agency has the task of helping the Regent in implementing the Regional Civil Servants management. In performing its duties, the Region Staffing Agency At Probolinggo Regency required to increase the employment potential employees in order to serve good governance. To achieve these objectives the necessary motivation to encourage employees in carrying out their duties. Working facilities is an important element in the implementation process of work, should be considered in provision. Good communication should be implemented in order to create cooperation and mutual understanding among employees. Research conducted at the Region Staffing Agency At Probolinggo Regency aims to determine the effect of communication and working facilities on the motivation and performance of employees.

The population in this research are all employees of civil servants in the Office of the Region Staffing Agency At Probolinggo Regency numbering 38 employees, while the sampling technique in this study using sampling techniques saturated / census sampling to obtain the total sample of 38 employees. The variables analyzed in this study is the communication and working facilities as independent variables, motivation as an intervening variable, and performance as the dependent variable. This research is explanatory research, research that is used to describe the subject matter and there is a hypothesis testing and analysis of the data obtained. Data analysis method using Path Analysis.

This Study of this research show that the communication and working facilities significantly influence toward the motivation and performance of employees, communication and working facilities significantly influence performance through employee motivation, and motivation significant effect on the performance of employees at the Region Staffing Agency At Probolinggo Regency.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

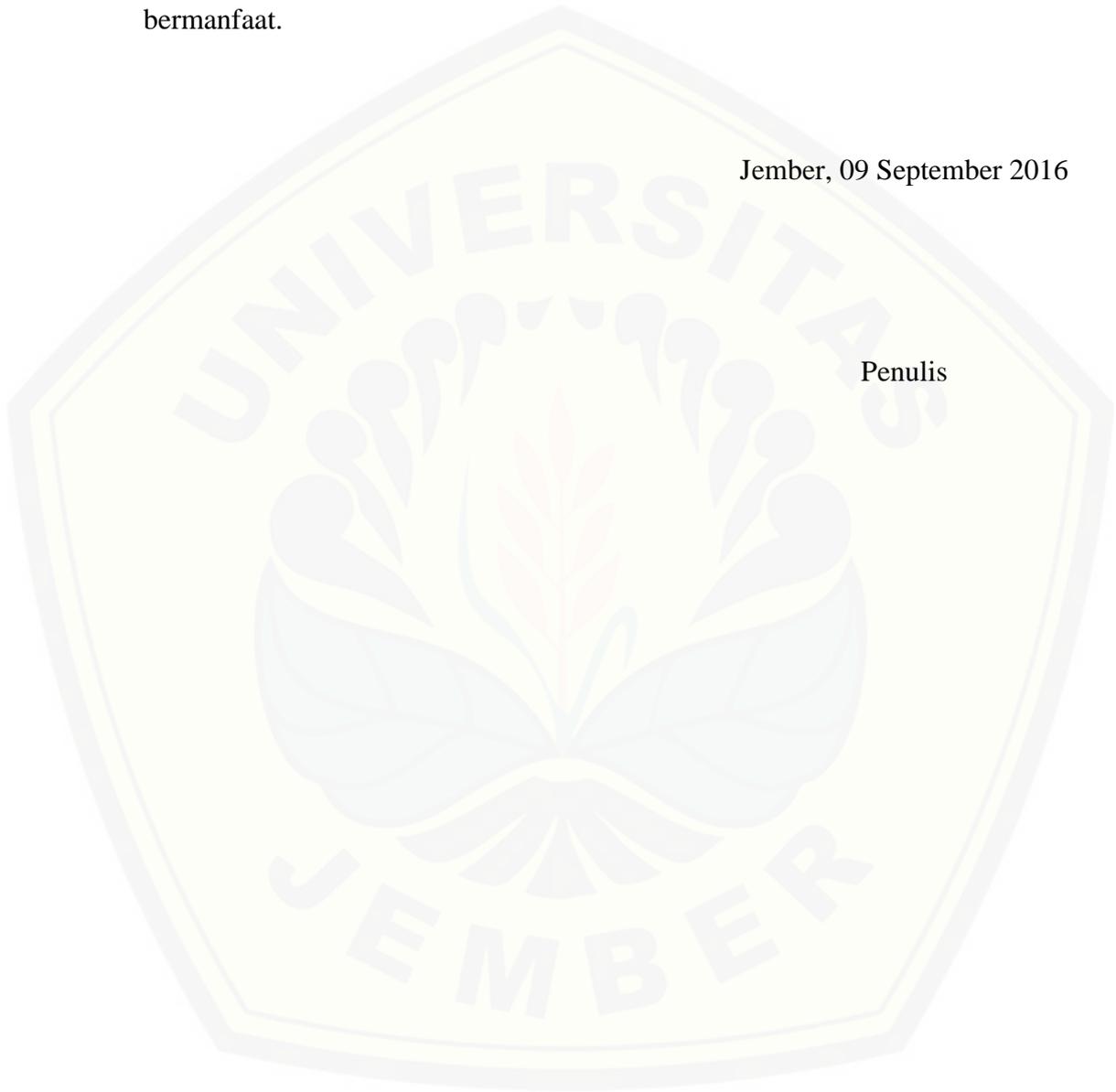
1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Sudarsih, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatian guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi saya untuk terus belajar dan mengaplikasikan ilmu yang telah Bapak Ibu dosen berikan. Kepada Bapak dan Ibu staf administrasi, terima kasih karena telah membantu memberikan informasi dan membantu dalam menyelesaikan pengurusan persyaratan – persyaratan skripsi.
5. Keluarga tercinta, Ibu Siana, Ayahanda Ramli \, adikku Dodik Hariyanto, Fery Indra Gunawan, dan Amanda Devina serta kakakku Misri, terima kasih atas dukungan, doa, serta semangat yang tiada henti diberikan.
6. Sahabat – sahabatku tercinta yang memberikan doa dan dukungan terhadap saya.

7. Dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat.

Jember, 09 September 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoretis.....	7
2.1.1 Komunikasi	7
2.1.2 Fasilitas Kerja	15
2.1.3 Motivasi	18
2.1.4 Kinerja.....	27
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Rancangan Metode Penelitian	38
3.2 Populasi Dan Sampel	38
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5 Identifikasi Variabel	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6.1 Variabel Bebas	40
3.6.2 Variabel Intervening	41
3.6.3 Variabel Terikat	42
3.7 Metode Analisis Data	43
3.7.1 Skala Pengukuran.....	44

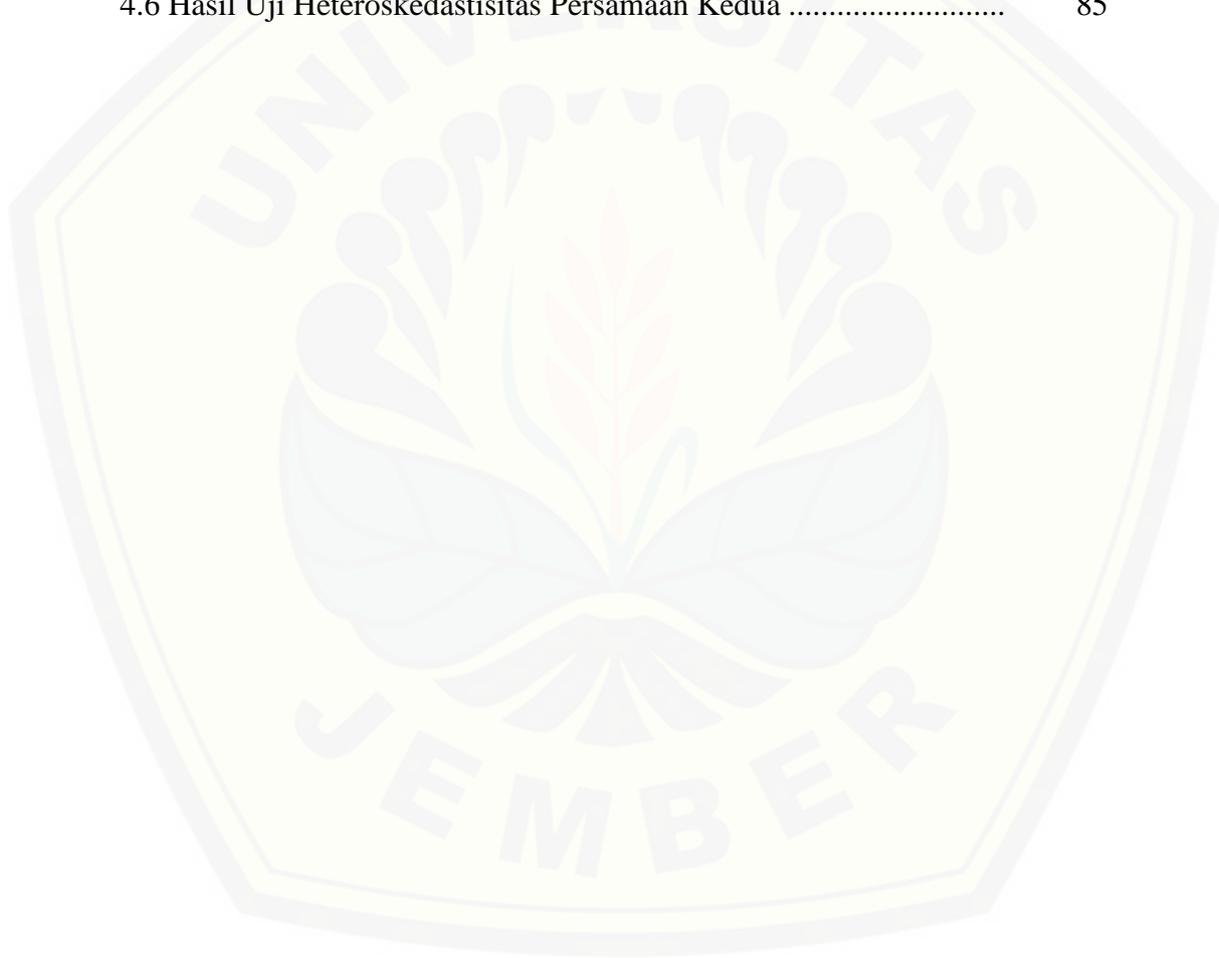
3.7.2 Uji Instrument Data.....	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	44
3.7.3 Uji Normalitas Data	45
3.7.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	46
3.7.5 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.6 Uji Hipotesis	48
3.7.7 Menghitung Jalur	49
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	51
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum BKD Kabupaten Probolinggo	53
4.1.2 Tupoksi BKD Kabupaten Probolinggo	53
4.1.3 Visi dan Misi BKD Kabupaten Probolinggo	54
4.1.4 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Probolinggo.....	55
4.1.5 Personalia BKD Kabupaten Probolinggo	66
4.1.6 Penetapan Jam Kerja.....	66
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	66
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian.....	66
4.2.2 Deskripsi Variabel penelitian.....	69
4.3 Hasil Analisis Data	74
4.3.1 Uji Instrument Data.....	74
4.3.2 Uji Normalitas Data	77
4.3.3 Analisis Jalur.....	79
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.3.5 Uji Hipotesis	85
4.3.6 Penghitungan Jalur.....	88
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
4.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo Melalui Motivasi Kerja.....	89
4.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo Melalui Motivasi Kerja	92
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo	93
4.5 Keterbatasan Penelitian	94
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	35
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel Komunikasi	70
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel Fasilitas Kerja	71
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel Motivasi	72
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel Kinerja	73
4.9 Validitas Instrument Variabel Komunikasi.....	74
4.10 Validitas Instrument Variabel Fasilitas Kerja.....	75
4.11 Validitas Instrument Variabel Motivasi.....	75
4.12 Validitas Instrument Variabel Kinerja	76
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	77
4.14 Hasil Uji Normalitas Data.....	77
4.15 Nilai Koefisien Jalur	80
4.16 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.....	82
4.17 Nilai VIF dan TOL pada Model Regresi Komunikasi, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	83
4.18 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.....	83
4.19 Uji Heteroskedastisitas Model Regresi Komunikasi, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	84
4.20 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komunikasi Terhadap Motivasi	86
4.21 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi.....	86
4.22 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja.....	87
4.23 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.....	87
4.24 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja.....	87

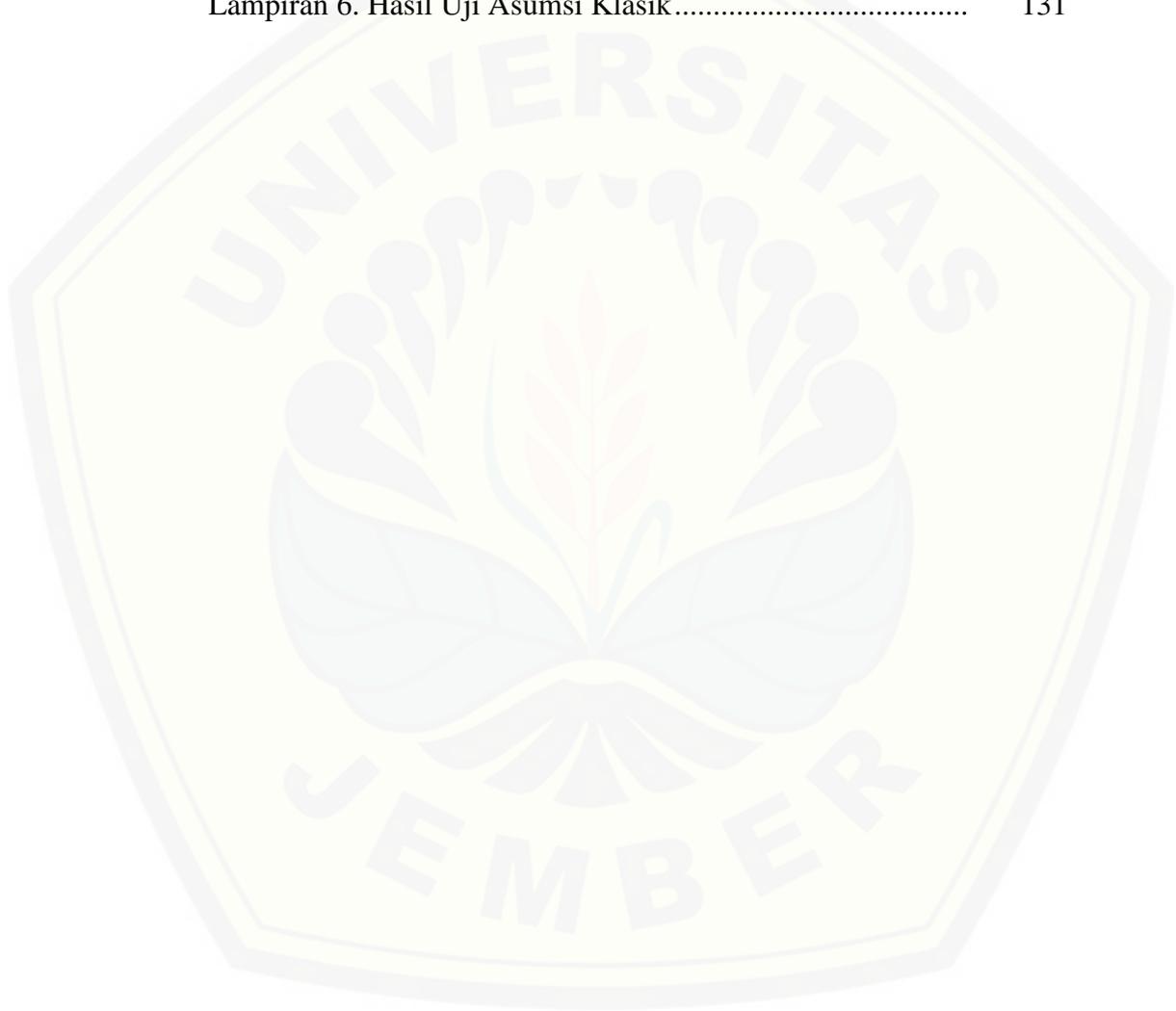
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	36
3.1 Model Analisis Jalur	46
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	51
4.1 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Probolinggo	55
4.2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1	78
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2	79
4.4 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	81
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama	84
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua	85



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisiener Penelitian	99
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Kuisiener Penelitian.....	104
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas	118
Lampiran 4. Uji Normalitas Data.....	127
Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur.....	129
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	131



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia maka perkembangan sebuah organisasi akan semakin cepat. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah semua orang yang terlibat dalam pengelolaan organisasi khususnya pegawai. Perkembangan suatu organisasi akan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2015:63). Prawirosentono dan Primasari (2015:2) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Jika kinerja pegawai optimal maka tujuan dalam sebuah organisasi akan lebih terarah dan kemajuan perusahaan akan lebih terjamin. Kinerja pegawai disini akan menentukan sejauh mana sebuah organisasi akan mampu berkembang.

Adapun yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang pertama adalah komunikasi. Dalam memahami perilaku pegawai didalam sebuah organisasi, maka kita perlu mengetahui pentingnya komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam rangka mendukung kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai (Herlambang, 2014:83). Yang kedua fasilitas kerja, setiap organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para pegawainya. Dengan adanya fasilitas, dapat meningkatkan kinerja pegawai guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Hafinuddin dan Tanjung, 2008:104). Yang ketiga motivasi, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan dan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Bangun, 2012:313). Untuk itu perlu diperhatikannya hal – hal yang

mempengaruhi kinerja pegawai diatas yaitu komunikasi, fasilitas kerja, dan motivasi.

Tingkah laku pegawai dilingkungan kantor harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi ini diperlukan untuk memelihara hubungan baik diantara pegawai atau hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, penyelenggaraan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak kepihak yang lain. Sistem komunikasi harus menyesuaikan diri untuk menyediakan aliran informasi yang diperlukan. Melalui komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian. Kemungkinan salah pengertian dapat dihindari jika sistem komunikasi berjalan dengan efektif dan mampu memberikan pesan.

Dalam kesehariannya komunikasi akan sangat diperlukan dalam bertukar informasi baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Komunikasi juga akan membentuk sebuah kerjasama yang baik diantara pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Fenomena sosial yang terjadi saat ini adalah komunikasi sudah menjadi hal yang biasa dilakukan sehari – hari dalam sebuah instansi yang menyebabkan proses penyampaian dan penerimaan maksud dari komunikasi itu sendiri menjadi kurang di perhatikan, sehingga yang terjadi pegawai menjadi telat dalam penyelesaian tugas, melanggar peraturan kantor, sering datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu. Herlambang (2014:78) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan-kegiatan penyampaian berita yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Dengan adanya saling pengertian di antara pegawai maka pembagian tugas akan berjalan dengan lancar. Bentuk Komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Komunikasi formal biasa dilakukan ketika berkomunikasi dengan atasan dan pada saat ada acara resmi atau rapat formal. Komunikasi non formal biasa dilakukan ketika berkomunikasi dengan antar rekan kerja dan kegiatan yang tidak

resmi. Dengan komunikasi yang baik semua pegawai akan bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Abraham Sperling (dalam Mangkunegara, 2011:93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan daya dorong dari dalam diri seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan suatu organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Sondang, 2002:102). Pegawai yang termotivasi dalam pelaksanaan kerjanya akan memprioritaskan kemajuan organisasi dan merasa bangga ketika berhasil mencapai semua tujuan organisasi. Dalam kenyataannya memang tidak mudah memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebanyakan pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan uang guna untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Organisasi harus mampu memberikan motivasi yang positif kepada pegawai agar mereka bisa mencintai pekerjaannya dan menganggap keberhasilan organisasi adalah hal utama untuk semua pegawai. Motivasi di sini sangat diperlukan guna untuk menanamkan rasa cinta di hati para pegawai akan pekerjaan yang dilakukan. Dengan rasa cinta ini, pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan sabar dan teliti. Dengan adanya motivasi di dalam hati pegawai, maka semua tugas akan dilaksanakan dengan rasa senang hati sehingga hasil akan lebih optimal. Untuk itu motivasi disini akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Selain motivasi, hal yang harus diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawannya, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Ahyari, 2006:128). Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Adanya fasilitas kerja

sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Fasilitas yang kurang memadai akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai saat bekerja dan menyebabkan kinerja kurang optimal. Hal ini tentunya akan menyebabkan kerugian bagi organisasi dan proses penyelesaian tugas akan memakan waktu yang lebih lama.

Fasilitas yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan bagi pegawai saat menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Dengan adanya fasilitas yang memadai para pegawai akan merasa kebutuhan mereka dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik. Hal ini akan menciptakan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai akan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian lebih sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal. Pada kenyataannya saat ini pegawai memang tidak bisa lepas dari fasilitas dalam penyelesaian tugasnya, sehingga kantor dituntut untuk memberikan fasilitas yang memadai guna memuaskan keinginan para pegawainya. Fasilitas yang diberikan kepada pegawai tidak hanya yang bersifat material, tetapi juga yang bersifat semi material seperti penghargaan, jaminan pengobatan, dan jaminan hari tua. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas yang memadai, maka perusahaan akan mampu menambah motivasi dan kesenangan pegawai, sehingga kinerja dapat pula ditingkatkan.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo dituntut untuk meningkatkan potensi kerja pegawai agar bisa melayani pemerintahan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan motivasi yang dapat mendorong para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas kerja yang merupakan unsur penting dalam proses pelaksanaan kerja harus benar – benar diperhatikan dalam penyediaannya. Komunikasi yang baik harus diterapkan agar tercipta kerjasama dan saling pengertian diantara pegawai. Hal ini akan memberikan motivasi positif bagi pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi bekerja, para pegawai akan cenderung tepat waktu dan melaksanakan

tugas dengan baik, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo bisa memberikan pelayanan yang baik dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Dengan uraian diatas, maka judul yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo?
- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo?
- d. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo?
- e. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti

Bahwa dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta wawasan yang lebih luas mengenai analisis pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

- c. Bagi perusahaan

Bahwa dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Andri dan Endang (2015:154) istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *communicare* atau *communis* yang berarti sama (*common*) atau menjadi milik bersama. Jika kita ingin mengkomunikasikan suatu ide atau gagasan, maka kita harus menetapkan terlebih dahulu suatu dasar titik temu yang sama untuk mencapai suatu pemahaman atau pengertian yang sama pula. Herlambang (2014:77-78) mengatakan bahwa komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi, komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi dan berita yang dapat dilihat, didengar, dimengerti, tetapi proses penyampain informasi yang menyeluruh termasuk di dalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan informasi tersebut.

Andri dan Endang (2014:154) mengemukakan bahwa manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam organisasi dan masyarakat. Jadi dalam kesehariannya pegawai sangat memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan antar pegawai maupun dengan atasan atau bawahan guna kelancaran dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:361) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Dalam suatu pemerintahan/ instansi komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan (Takasenseran, dkk, 2014). Kegiatan komunikasi melibatkan dua pihak antara pengirim pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, maka pengirim

pesan harus bisa menyampaikan informasi secara jelas dan menggunakan media yang tepat. Demikian pula dengan penerima pesan berupaya agar informasi yang disampaikan oleh pengirim bisa dipahami dengan baik sehingga dapat memberikan umpan balik dari pesan yang telah disampaikan.

Meskipun terdapat banyak definisi mengenai komunikasi, namun dari definisi-definisi tersebut mengandung unsur-unsur kunci yang selalu ditekankan dalam setiap definisi yang baik mengenai komunikasi. Menurut Andri dan Endang (2014:157) ada tiga unsur utama dari definisi komunikasi yang luas dan kompherehensif yang meliputi:

- a. Komunikasi harus dipandang sebagai suatu proses.

Ini berarti bahwa komunikasi merupakan suatu aliran yang melalui serangkaian atau urutan beberapa tahap atau langkah, bukan suatu kejadian atau peristiwa yang tersendiri. Mengidentifikasi komunikasi sebagai suatu proses, menambah dimensi perubahan dalam pengertiannya.

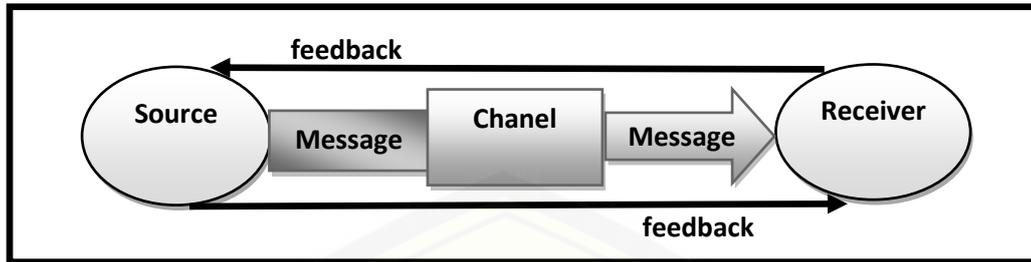
- b. Pengiriman informasi, arti, dan pengertian.

Pengiriman informasi ini sendiri sebenarnya bukanlah komunikasi, karena komunikasi merupakan suatu proses “dua arah”, bukan satu arah. Informasi tidak hanya dikirimkan begitu saja, tetapi harus “diterima dan dimengerti”. Pada saat arti dan pengertian diubah menjadi informasi, maka penerimaan dan penafsiran terhadap pesan – pesan komunikasi dapat dikatakan telah terjadi.

- c. Mencakup aspek manusia dan bukan manusia.

Banyak pembahasan mengenai proses komunikasi membatasi hanya pada interaksi antarmanusia dimana hanya manusia saja yang berperan sebagai pihak pengirim (*encoders*) dan penerima (*decoders*), informasi dapat merupakan objek yang hidup atau bernyawa maupun benda mati.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Komunikasi



Sumber : Andri dan Endang (2015:158)

Gambar di atas merupakan gambar alur proses komunikasi, berikut ini penjelasan dari gambar di atas:

a. Komunikator/ pengirim/ *sender*

Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bisa tunggal, kelompok, atau organisasi pengirim berita. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan telah diterima dengan baik. Untuk itu seorang komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan dia sampaikan, dan bagaimana cara menyampaikannya.

b. Komunikan/ penerima/ *receiver*

Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

c. Saluran/ media/ *channel*

Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata – kata atau tulisan, tiruan, gambaran, atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai *channel* yang berbeda, seperti telepon, televisi, fax, fotokopi, *email*, sandi *morse*, *smartphone*, sms, dan sebagainya. Pemilihan *channel* dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan.

2.1.1.3 Tahap – Tahap Berkomunikasi

Andri dan Endang (2015:159) mengemukakan bahwa terdapat enam tahapan dalam berkomunikasi, sebagai berikut:

a. Tahap idea

Tahap idea (*ideation*), yaitu proses penciptaan gagasan atau informasi yang dilakukan oleh komunikator.

b. Tahap *encoding*

Tahap *encoding* adalah gagasan atau informasi disusun dalam serangkaian bentuk simbol atau sandi yang dirancang untuk dikirimkan kepada komunikan dan juga pemilihan saluran dan media komunikasi yang akan digunakan.

c. Tahap pengiriman

Tahap pengiriman (*transmiting*) adalah gagasan atau pesan – pesan yang telah disimbolkan atau disandikan (*encoded*) melalui saluran dan media komunikasi yang tersedia dalam organisasi/ pengiriman pesan dapat dilakukan dengan berbicara, menulis, menggambar, dan bertindak. Saluran yang dilalui pesan – pesan disebut media komunikasi.

d. Tahap penerimaan

Setelah pesan dikirimkan melalui media komunikasi, maka diterima oleh komunikan. Penerimaan pesan ini dapat melalui proses mendengarkan, membaca, atau mengamati tergantung pada saluran dan media yang digunakan untuk mengirimkannya. Jika pesan yang disampaikan berbentuk komunikasi lisan, maka sering kali kegagalan dalam mendengarkan dan berkonsentrasi mengakibatkan hilangnya pesan – pesan tersebut.

e. Tahap *decoding*

Tahap *decoding* adalah dimana pesan – pesan yang diterima diinterpretasikan, dibaca, diartikan, dan diuraikan secara langsung atau tidak langsung melalui suatu proses berpikir. Pikiran manusia, sistem memori mekanis, insting binatang, dan proses berpikir lainnya berfungsi sebagai mekanisme *decoding*. Dalam tahap *decoding* ini dapat terjadi ketidaksesuaian atau bahkan penolakan terhadap gagasan atau ide yang di – *encoding* oleh komunikator dikarenakan

adanya hambatan teknis, dan lebih – lebih adanya perbedaan persepsi antara komunikator dan persepsi komunikan dalam hal arti kata atau semantik.

f. Tahap tindakan

Tindakan yang dilakukan komunikan sebagai respon terhadap pesan – pesan yang diterimanya merupakan tahap akhir dalam suatu proses komunikasi. Dalam tahap ini, respon komunikan dapat berbentuk usaha melengkapi informasi, meminta informasi tambahan, atau melakukan tindakan – tindakan lain.

2.1.1.4 Klasifikasi Komunikasi

Menurut Herlambang (2014:78) komunikasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa macam, tergantung dari aspek tinjauannya. Ada beberapa kriteria yang dapat dipergunakan untuk membuat klasifikasi dalam komunikasi, yaitu:

- a. Menurut lawan komunikasi
 - a) Komunikasi pribadi, yaitu komunikasi satu lawan satu.
 - b) Komunikasi umum, yaitu satu lawan banyak, banyak lawan satu, dan banyak lawan banyak.
- b. Menurut jumlah yang berkomunikasi
 - a) Komunikasi perseorangan, yaitu komunikasi antar personal.
 - b) Komunikasi dalam kelompok, yaitu komunikasi yang berlangsung dalam satu kelompok, grup atau organisasi.
- c. Menurut cara penyampaianya
 - a) Komunikasi lisan, dapat terjadi secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (menggunakan media).
 - b) Komunikasi tertulis, yaitu dalam bentuk foto – foto atau gambar, surat, blanko – blanko, dan naskah.
- d. Menurut maksud komunikasinya
 - a) Memberi perintah.
 - b) Memberi selamat dan nasehat.
 - c) Memberi saran.

- d) Berpidato.
 - e) Memberi ceramah.
 - f) Rapat kerja, rapat kerja terpimpin, dan rapat kerja terbuka.
 - g) Berunding.
 - h) Pertemuan – pertemuan.
 - i) Wawancara.
- e. Menurut perilaku
- a) Komunikasi formal, yaitu komunikasi yang terjadi di antara para anggota organisasi, yang secara tegas telah diatur dan ditentukan dalam struktur organisasi.
 - b) Komunikasi nonformal, yaitu komunikasi antara yang bersifat resmi dengan yang tidak resmi, antara yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan organisasi dengan jalinan pekerjaan yang berhubungan dengan hubungan pribadi.
- f. Menurut ruang lingkungannya
- a) Komunikasi internal, yaitu komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Jadi, komunikasi ini hanya terjadi dalam lingkungan organisasi itu sendiri.
 - b) Komunikasi eksternal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara organisasi dengan pihak masyarakat yang ada di luar organisasi.

2.1.1.5 Hambatan Dalam Komunikasi

Andri dan Endang (2015:171) mengemukakan beberapa hambatan komunikasi di dalam organisasi yang meliputi:

- a. Hambatan dari proses komunikasi
- a) Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan.
 - b) Hambatan dalam penyandian atau simbol. Hal ini terjadi karena bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, simbol yang dipergunakan antara si pengirim dan penerima tidak sama, atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.

- c) Hambatan media, adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan.
 - d) Hambatan dari penerima pesan, misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima/ mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.
 - e) Hambatan dalam memberikan umpan balik. Umpan balik yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan interpretatif, hambatan tidak tepat waktu atau tidak jelas dan sebagainya.
- b. Hambatan fisik
- Hambatan fisik dapat mengganggu komunikasi yang efektif, cuaca, gangguan alat komunikasi, dan lain – lain. Misalnya: gangguan kesehatan, gangguan alat komunikasi, dan lain sebagainya.
- c. Hambatan semantik
- Faktor pemahaman bahasa dan penggunaan istilah tertentu. Kata – kata yang digunakan dalam komunikasi kadang – kadang mempunyai arti yang berbeda, tidak jelas atau berbelit – belit antara pemberi pesan dan penerima pesan. Misalnya: adanya perbedaan bahasa.
- d. Hambatan psikologis
- Hambatan psikologis dan sosial kadang – kadang mengganggu komunikasi. Misalnya: perbedaan nilai – nilai serta harapan antara pengirim dan penerima pesan, sehingga menimbulkan emosi di atas pemikiran – pemikiran dari si pengirim maupun si penerima pesan yang hendak disampaikan.
- e. Hambatan manusiawi
- Terjadi karena adanya faktor emosi dan prasangka pribadi, persepsi, kecakapan atau ketidakcakapan, kemampuan atau ketidakmampuan alat – alat panca indra seseorang, dan lain – lain.

2.1.1.6 Indikator – Indikator Komunikasi

Komunikasi sangat penting di dalam sebuah organisasi, baik digunakan untuk beriteraksi maupun untuk kelancaran dalam pengerjaan tugas. Komunikasi

yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Herlambang (2014:89) keberhasilan sebuah komunikasi akan lebih efektif apabila memperhatikan beberapa indikator dalam komunikasi yang ditinjau dari aspek sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sarana agar masing – masing individu tidak tertutup di dalam menerima dan menyampaikan informasi. Saling keterbukaan dilandasi oleh rasa kejujuran tentang informasi dari dalam dirinya, bahkan juga informasi tentang dirinya.

b. Empati

Empati adalah kemampuan seseorang merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain sebagai suatu perasaan bersama, atau mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Jika dalam komunikasi antar individu tercipta sebuah empati, maka proses komunikasi antar individu akan berjalan dengan baik.

c. Dukungan

Dalam sebuah proses komunikasi antar individu, dukungan sangat diperlukan agar sebuah komunikasi antar individu dapat berjalan dengan baik, sebuah dukungan dapat terucapkan atau tidak terucapkan.

d. Kepositifan

Kepositifan merupakan sebuah sikap seseorang dalam menghadapi suatu kondisi. Jika seseorang mempunyai perasaan positif terhadap orang lain, maka orang lain akan mengembangkan perasaan yang positif pula. Seseorang yang mempunyai perasaan dan sikap positif tidak lagi mempunyai perasaan tertutup.

e. Kesamaan

Agar komunikasi antar individu dapat berjalan lancar, suasana kesamaan atau kemiripan juga memperlancar proses komunikasi. Misalnya, seseorang yang mempunyai profesi yang sama, hobi yang sama, tempat tinggal yang berdekatan, satu perkumpulan yang sama, dan sebagainya.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu (Moekijat, 2001:154). Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana) (Sudarwan, 2004:63). Dalam kesehariannya suatu organisasi hendaknya menyediakan fasilitas – fasilitas yang menyenangkan bagi pegawainya. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan atau organisasi sanggup menyediakan fasilitas – fasilitas tersebut, maka perusahaan akan mampu menambah motivasi dan meningkatkan kinerja pegawainya. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga organisasi yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyadi, 2006:150). Ahyari (2006:128) mengatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan/ organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawannya, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan/ organisasi bermacam – macam bentuk, jenis, dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas atau sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartanto (2005:501) karakteristik dari sarana pendukung atau fasilitas dalam proses aktivitas organisasi adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- b. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2004:22) fasilitas kerja dalam suatu perusahaan terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya jembatan, jalan, pagar, dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, lemari, kursi, dan lainnya), peralatan laboratorium, dan peralatan elektronika (komputer, mesin fotokopi, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang di anggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktifitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2002:38) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

a. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak bisa pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas pembelian

Disini perusahaan menyediakan “toko perusahaan” dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

d. Fasilitas kesehatan

Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Penasehat keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para pegawai tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

f. Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

2.1.2.3 Indikator – Indikator Fasilitas kerja

Fasilitas kerja dapat dijabarkan indikatornya menurut Ahyari (2006:143) sebagai berikut:

a. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari – hari seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin – mesin produksi.

b. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya, komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi, dan lain – lain.

c. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari – hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial di dalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, dan penyediaan fasilitas kesehatan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali para pegawai memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Andri dan Endang, 2015:71). Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2014:96) motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Siswanto (2003:266) mengemukakan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas

suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai kausalitas perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Sutrisno (2014:111) mengemukakan motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dari diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi tingkah lakunya. Sulistiyani dan Rosidh (2003:58) mengatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Hakim (2011) kaitan motivasi terhadap pekerjaan adalah termotivasinya pegawai akan membuat individu pegawai tersebut lebih nyaman dan aman dalam bekerja sehingga semua kewajiban yang harus diselesaikan dapat dikerjakan sesuai dengan alokasi waktu dan hasil kerja yang lebih baik.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia. Teori motivasi ditujukan agar dapat memberikan dorongan bagi pegawai dalam bekerja. Menurut Andri dan Endang (2015:74) teori – teori motivasi sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan adalah teori motivasi yang paling terkenal, dengan pencetusnya Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis (*Fisiologic*)

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur – unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat.

b) Kebutuhan keamanan (*safety*)

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c) Kebutuhan kasih sayang (*belonging* dan *love*)

Kebutuhan akan kasih sayang bertujuan untuk memberi orang lain gambaran positif, penerimaan diri, dan perasaan dicintai, yang membuka kesempatan orang itu untuk berkembang.

d) Kebutuhan harga diri (*self esteem*)

Kebutuhan akan harga diri ini dapat diperoleh dengan cara menghargai diri sendiri (*self respect*) dan mendapat penghargaan dari orang lain (*respect from other*).

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semuapotensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

b. Teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, yaitu dengan mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

c. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dibuat oleh Frederick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Menurut Herzberg (1996), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu:

- a) Faktor *higiene*, memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).
- b) Faktor *motivator*, memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

2.1.3.3 Unsur – Unsur Penggerak Motivasi

Sagir (dalam Siswanto, 2002:269-270) mengemukakan unsur – unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

a. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu “kebutuhan” atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menjelaskan bahwa tingkat *needs of achievement* (n – Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. n – Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan gambling, *calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui suatu *Achievement Motivation Training* (AMT) maka *Entrepreneurship*, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau ibadah. Penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah

dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau rumongso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TQC), atau dalam istilah Indonesianya Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu “sistem” akan sangat ditentukan oleh “tanggung jawab” subsistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau “mata rantai” dapat dikendalikan mutu produksinya, sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari *Total Quality Control*/Peningkatan Mutu Terpadu. Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi tersebut, merupakan QCC (*Quality Control Cercke* + PMT/ Kelompok Mutu Terpadu) tanggung jawab bersama.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah – langkah kebijakan yang akan di ambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung

jawab, rasa dihargai yang merupakan “tantangan” yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi ditujukan agar bisa merangsang dan mendorong para pegawai atau individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan Menurut Hasibuan (2014:97) sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

2.1.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Munir (2010:45) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis adalah rangsangan yang merupakan faktor dari diri seseorang menimbulkan suatu dorongan pada orang tersebut, dimana dorongan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor pemelihara (ekstrinsik).

a. Faktor motivator (intrinsik) yang terdiri dari:

a) Keberhasilan pekerjaan (*achievement*)

Pimpinan harus mempelajari karakter dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya. Kemudian memberikan kesempatan seluas – luasnya kepada karyawan atau pekerja untuk mengembangkannya, sehingga mencapai prestasi sesuai dengan tingkat kemampuannya.

b) Pengakuan (*recognition*)

Seorang pemimpin harus menyatakan pengakuan tentang keberhasilan pegawainya. Pengakuan ini menyampaikan surat penghargaan atau pemberian uang tunai. Pengakuan akan lebih baik, kalau diikuti dengan kenaikan pangkat lebih cepat (promosi jabatan).

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Harus diyakini bahwa pekerjaan itu mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Di samping itu juga harus diupayakan adanya penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing – masing pekerja (*the right man in the right place*).

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat perlu dalam rangka mengupayakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diselesaikan.

e) Pengembangan (*advancement*)

Keberhasilan tugas harus memberikan harapan kepada pekerja khususnya untuk pengembangan karier dimasa mendatang. Pimpinan harus mengupayakan kondisi demikian agar tetap tercipta motivasi kerja.

b. Faktor pemelihara (ekstrinsik) yang terdiri dari:

a) Teknik supervisi (*technical supervisor*)

Kemampuan berbagai cara untuk melaksanakan supervisi, didukung pelaksanaan pekerjaan harus dimiliki oleh seorang supervisor. Hal ini akan menjadikan pekerja merasa puas dan dibimbing dalam melaksanakan tugas sehari – hari.

b) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*)

Pimpinan harus mampu mengarahkan dan membina hubungan antara pekerja dilingkungan kerjanya atau dengan lingkungan kerja yang lain secara harmonis dan kondusif.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan atau lembaga (*company policy and administration*)

Pimpinan harus mampu menginterpretasikan segala kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan atau lembaga dan dapat mengimplementasikan secara adil bagi seluruh pekerja.

d) Gaji (*wages*)

Meskipun pada umumnya setiap pimpinan tidak dapat memutuskan skala gaji disetiap unit kerjanya, namun diharapkan mampu menilai apakah gaji dan kesejahteraan tersebut sudah sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab masing – masing pekerja bawahannya, apabila ternyata apa yang diterima belum memadai, sedapat mungkin pimpinan dapat memperjuangkan kesejahteraannya.

e) Kondisi kerja (*working condition*)

Pimpinan harus ikut berperan dalam upaya selalu menciptakan lingkungan kerja atau tempat kerja yang lebih baik. Selanjutnya menurut Herz berg (dalam Siswanto, 2002:254), bahwa faktor motivator dapat memotivasi pekerja karena dapat memenuhi kebutuhan tingkat tingginya untuk mencapai keberhasilan dan kehormatan dirinya. Sedangkan menurut Dessler (2007:333), jika faktor pemelihara kurang memadai maka akan menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja. Oleh karena itu faktor pemelihara ini hanya baik untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan bagi pekerja.

2.1.3.6 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Riduan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu – waktu, rangsangan kerja, dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- d. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- f. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- g. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan pemberian perumahan.
- h. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, dan jauh dari polusi.
- i. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.
- j. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan, dan hukuman.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal, berupa peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antar pegawai, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula di bangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada

pekerjaannya, dia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya dan akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeheriono (2009:60) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Tangkilisan (2005:178) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya, yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas yang mana ukuran – ukuran ini akan diterapkan pada pengukuran kinerja organisasi yang dicapai. Moeheriono (2009:61) menjelaskan kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Hasibuan (dalam Mulyadi, 2015:109) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2011:67) faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong seseorang diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja/ pegawai yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal (Mulyadi, 2015:108). Dari hasil penilaian tersebut ada yang baik, ada yang cukup, dan ada yang sangat baik tergantung dari prestasi pegawai/ pekerja masing – masing. Simamora (dalam Mulyadi, 2015:109) mengemukakan bahwa penilaian (*performance* operasional) kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/ organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Hasibuan (dalam Mulyadi, 2015:109) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah

nilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Organisasi mempunyai program untuk memperbaiki kinerja pegawai, merencanakan pekerjaan, mengambil keputusan, dan mengembangkan kemampuan karyawan, semua ini sangat membutuhkan bantuan dari hasil penilaian kinerja pegawai. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Mulyadi (2015:114) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui prestasi yang di dapat selama karyawan itu bekerja.
- b. Untuk memotivasi dan bertanggung jawab seorang pegawai/ pekerja.
- c. Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil seperti, kenaikan gaji, pemberian bonus, THR, dan insentif lainnya.
- d. Untuk meningkatkan etos kerja, dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktifitas pegawai.
- e. Untuk mendapatkan umpan balik pegawai yang hasilnya untuk memperbaiki kinerja, apabila terdapat hasil yang kurang baik. Sebaliknya untuk memberikan penghargaan jika dalam penilaian kinerja terdapat prestasi kerja yang baik.
- f. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan pemberian kompensasi antara lain: keputusan kenaikan gaji atau upah, pemberian bonus, insentif, dan lain – lain.

2.1.4.4 Faktor – Faktor Dalam Penilaian Kinerja

Moehariono (2009: 106) menyatakan bahwa faktor penilaian kinerja terdiri atas empat aspek, yaitu:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset, dan lain – lain.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales, berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

2.1.4.5 Indikator – Indikator Kinerja

Kinerja Pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchael (dalam Sedarmayanti, 2001:51) mengemukakan indikator kinerja yaitu: kualitas Kerja (*quality of Work*), ketepatan Waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*).

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat.
- b. Ketepatan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*) yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan – hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek – aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.1.5 Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dalam memahami perilaku manusia didalam sebuah organisasi, maka kita perlu mengetahui pentingnya komunikasi di dalam sebuah organisasi. Komunikasi sangat penting dalam rangka kelancaran pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Herlambang, 2014:83).

Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan sebuah organisasi dapat berjalan lebih efisien dan efektif (Andri dan Endang, 2015:155).

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Pada perusahaan atau organisasi sebuah komunikasi akan sangat menentukan dalam membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pimpinan harus selalu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan komunikasi yang jelas dan tepat maka seluruh pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja (Mulyadi, 2015:93).

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas – tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi

antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi (Bangun, 2012:361). Komunikasi sebagai motivasi, ialah dengan memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang mereka harus lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, termotivasi, dan menuntut komunikasi yang efektif.

c. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Setiap perusahaan/ organisasi bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para pegawai. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien (Hafinuddin dan Tanjung, 2008:104). Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Koyong, 2011).

d. Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan (Mulyadi, 2015:98). Untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang menunjang dalam bekerja (Hayati, 2014).

e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan. dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, dia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut (Bangun, 2012:313).

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil tinjauan dari penelitian terdahulu dapat dijadikan gambaran bagi peneliti untuk melakukan penelitian berikutnya. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan unsur dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan obyek, beberapa variabel dan indikator yang diteliti.

Penelitian pertama dilakukan oleh Devynda Ayu Merysca (2013), untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Cabang Jember. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Cimb Niaga Cabang Jember yang berjumlah 35 orang. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), program pengembangan (X_3) sebagai variabel bebas, motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Putri Salasa Ifani (2014), untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, situasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua pegawai tetap Sekretariat Daerah Aceh sebanyak 31 orang. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Variabel yang digunakan adalah fasilitas kerja (X_1), situasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas, motivasi (Z) sebagai variabel intervening, prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel lingkungan kerja, situasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Fahmi Muhammad Kholid (2015), untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini semua karyawan PT. PLN Area Situbondo sebanyak 45 orang. Metode penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Variabel yang digunakan adalah komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas, motivasi (Z) sebagai variabel intervening, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun persamaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan alat analisis yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan.

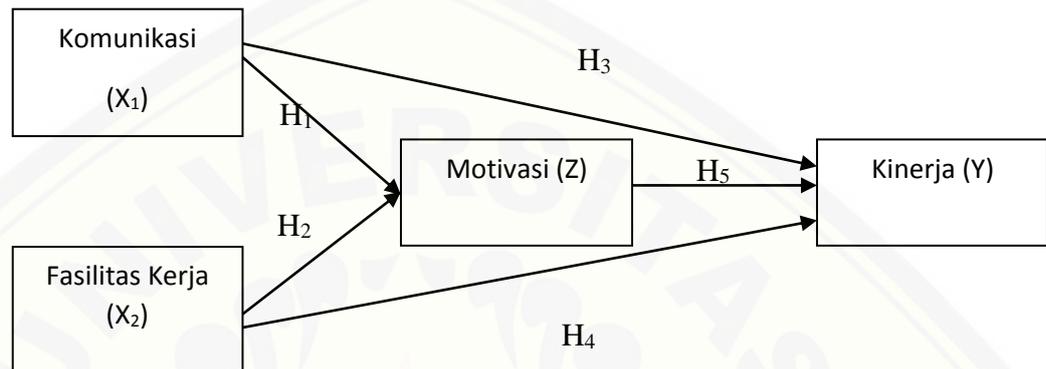
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Respon Den	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Devynda Ayu Merysca (2013)	(X ₁):Lingkungan kerja (X ₂):Kompensasi (X ₃):Program pengembangan (Z):Motivasi kerja, (Y):Kinerja karyawan	35 orang	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja, kompensasi, dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
2	Putri Salasa Ifani (2014)	(X ₁):Fasilitas Kerja (X ₂):Situasi Kerja (X ₃):Kompensasi (Z):Motivasi (Y):Prestasi pegawai	31 orang	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Fasilitas kerja, situasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja. Fasilitas kerja, situasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.
3	Fahmi Muhamad Kholid (2015)	(X ₁):Komunikasi (X ₂):Lingkungan Kerja (Z):Motivasi (Y):Kinerja	45 orang	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja.

Sumber: Data Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dapat dikemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan gambaran secara umum tentang hubungan variabel – variabel dalam penelitian ini. Dari kerangka konseptual diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari komunikasi (X_1), fasilitas kerja (X_2), variabel intervening adalah motivasi (Z), dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, kajian empiris, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H_1 : Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

H_2 : Variabel Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

H_3 : Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

H₄: Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

H₅: Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis (Hermawan, 2009:20). Pengumpulan data dilakukan pada Bulan Mei – Juni 2016.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap atau PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. PNS dipilih sebagai populasi karena mereka terlibat langsung dalam kegiatan organisasi dan bekerja secara tetap yang disertai tugas berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh/*sampling* sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Penggunaan *sampling* jenuh/*sampling* sensus ini diambil karena jumlah PNS di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo kurang dari 100, yaitu 38 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada pihak yang bersangkutan berupa data tertulis dengan penjelasan mengenai pembahasan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari instansi yang dapat dibuktikan dengan angka – angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang kemudian diolah menjadi data kuantitatif untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari angka – angka tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuisisioner pada responden yang bersangkutan mengenai komunikasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) sebagai variabel bebas, motivasi (Z) sebagai variabel perantara, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang sudah diolah, misalnya dokumen, literatur, buku, laporan, serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini seperti struktur organisasi, tugas pegawai, serta fungsi instansi yang diperoleh dari instansi terkait.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisisioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan – pernyataan tertulis kepada seluruh pegawai tetap Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo untuk memperoleh informasi yang diperlukan.
- b. Studi pustaka, dilakukan dengan cara membaca dan mengumpulkan informasi dari data – data yang mendukung penelitian ini seperti data yang diperoleh dari instansi terkait, yaitu Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel independent (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2012:64). Variabel independent atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X_1 : Komunikasi

- 2) Variabel X_2 : Fasilitas Kerja
- b. Variabel intervening (Z), yaitu variabel yang memberikan jeda antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2012:64). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja.
- c. Variabel dependent (Y), yaitu variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2012:64). Variabel dependent atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Bebas (X)

- a. Komunikasi (X_1), merupakan hal yang penting dalam organisasi, komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi dan berita yang dapat dilihat, didengar, dimengerti, tetapi proses penyampain informasi yang menyeluruh termasuk di dalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan informasi tersebut. Komunikasi dapat dijabarkan indikatornya menurut Herlambang (2014:89) sebagai berikut:
- 1) Keterbukaan, merupakan sarana agar masing – masing individu tidak tertutup di dalam menerima dan menyampaikan informasi. Yang diukur melalui:
 - a) Dapat menyampaikan informasi secara jujur.
 - b) Dapat menerima informasi secara terbuka.
 - 2) Empati, adalah kemampuan seseorang merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain sebagai suatu perasaan bersama. Yang diukur melalui:
 - a) Dapat merasakan apa yang disampaikan lawan bicara.
 - b) Dapat memahami apa yang disampaikan lawan bicara.
 - 3) Dukungan, sangat diperlukan agar sebuah komunikasi antar individu dapat berjalan dengan baik.
 - 4) Kepositifan, merupakan sebuah sikap seseorang dalam menghadapi suatu kondisi.

- 5) Kesamaan, suasana kesamaan atau kemiripan dapat memperlancar komunikasi.
- b. Fasilitas kerja (X_2), merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja dapat dijabarkan indikatornya menurut Ahyari (2002:143) sebagai berikut:
- 1) Fasilitas alat kerja, merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan sehari – hari dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Fasilitas kelengkapan kerja, merupakan semua benda atau barang yang berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Yang diukur melalui:
 - a) Penyediaan meja dan kursi.
 - b) Penyediaan alat tulis.
 - c) Penyediaan AC yang memadai.
 - d) Pencahayaan yang cukup.
 - 3) Fasilitas sosial, merupakan fasilitas yang disediakan kantor untuk kepentingan pelayanan bagi pegawai dalam kegiatan sehari – hari yang berfungsi sosial, seperti adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah dan penyediaan fasilitas kesehatan. Yang diukur melalui:
 - a) Penyediaan toilet.
 - b) Penyediaan tempat ibadah.
 - c) Penyediaan kantin.
 - d) Penyediaan fasilitas kesehatan.

3.6.2 Variabel Intervening (Z)

Motivasi (Z) , merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Motivasi dapat dijabarkan indikatornya menurut Riduan (2002:66) sebagai berikut:

- 1) Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.

- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu – waktu, rangsangan kerja, dan prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, yang diukur melalui:
 - a) Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki.
- 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, dan penyediaan perumahan.
- 8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yaitu diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, dan jauh dari polusi.
- 9) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur melalui:
 - a) Mendapat diklat untuk pengembangan.
 - b) Mendapat kursus dari kantor.
- 10) Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui:
 - a) Mendapat penghargaan dari prestasi kerja yang dicapai.
 - b) Mendapat hukuman dari pelanggaran yang dilakukan.

3.6.3 Variabel Terikat (Y)

Kinerja (Y), merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja dapat dijabarkan indikatornya menurut Mitchael (dalam Sedarmayanti, 2001:51):

- 1) Kualitas kerja (*Quality of Work*), yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara

sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat.

- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Yang diukur melalui:
 - a) Masuk kerja tepat waktu.
 - b) Pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan kantor.
- 3) Inisiatif (*Initiative*), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 5) Komunikasi (*Communication*), yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Yang diukur melalui:
 - a) Mampu menyampaikan saran untuk kesuksesan kerja.
 - b) Mampu menyampaikan pendapat untuk memecahkan suatu masalah.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Skala Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur pendapat dari pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. Menurut Sugiyono (2012:134), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Dalam penelitian ini posisi komunikasi dan fasilitas kerja diindikasikan memiliki pengaruh terhadap motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel dependent. Pengukuran skala *likert* terdiri dari 5 kategori jawaban dan setiap jawaban tersebut akan diberi skor seperti berikut:

- a. Sangat setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

3.7.2 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012:8). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2012:121). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Pearson Product Moment yaitu cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

Adapun rumus yang digunakan yaitu (Arikunto, 2013:213):

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi n = jumlah data (responden populasi)

X = nilai variabel bebas Y = nilai variabel terikat

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila dipergunakan berkali – kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan memberikan hasil yang sama (Hasan, 2010:15). Jadi, reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali

untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:121).

Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Pengukuran dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*, hasil uji statistik akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 dengan perhitungan menurut Nasution (2001:23):

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana:

α = Alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata varians dari butir

3.7.3 Uji Normalitas Data

Sugiyono dan Susanto (2015:321) menyatakan bahwa pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur *sampling* yang tepat, namun tidak menutup kemungkinan adanya penyimpangan. Untuk itu perlu dilakukannya uji normalitas data terhadap sampel yang di ambil terlebih dahulu untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menganalisis dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai analisis normalitas salah satunya *Kolmogrov Smirnov*.

Uji normalitas dilakukan dengan mendasar pada uji Kolmogrov Smirnov (KS) dengan nilai p 2 sisi (*two tailed*). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono dan Susanto, 2015:323).

3.7.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

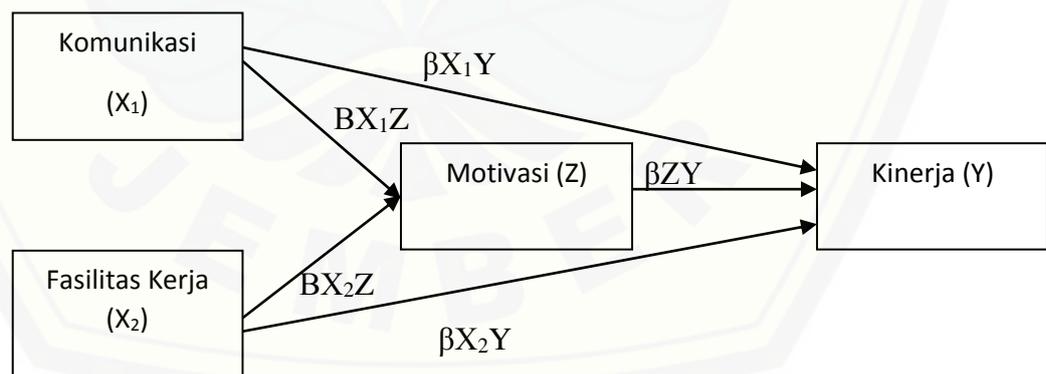
Menurut Riduan dan Engkos (2012:1) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat

antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas/ variabel eksogen dan variabel terikat/ variabel endogen. Dalam analisis jalur pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*). Pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah melalui variabel antara (variabel intervening).

Manfaat analisis jalur dalam sebuah penelitian menurut Riduan dan Engkos (2012:7) adalah:

- Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X).
- Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y).
- Pengujian model menggunakan *theory timing*, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun pengembangan konsep baru.

Analisis diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistic program for Social Sciences*).



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan:

BX_1Z : koefisien jalur pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi.

BX_2Z : koefisien jalur pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap motivasi.

Cara mengatasi multikolinearitas:

- a) Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X.
 - b) Pemakaian informasi sebelumnya.
 - c) Menambah data baru.
- b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah kesalahan (*error*) pada data kita memiliki varians yang sama atau tidak (Natanael dan Sufren, 2014: 105-106). Heteroskedastisitas memiliki suatu kondisi bahwa varians *error* berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang dapat digunakan, salah satunya adalah uji Glejser.

Menurut Gujarati (dalam Latan dan Temalagi, 2013:66) dengan melakukan uji statistik glejser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresinya dengan variabel independen dalam model. Jika diperoleh nilai signifikan untuk variabel independen $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

3.7.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut sugiyono (2012:34) uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen (X) secara parsial (individu) terhadap variabel dependen (Y) dengan memperhatikan level of *significant* melalui rumus berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

- t : hasil t hitung
 b : koefisien regresi variabel independen
 Sb : standart deviasi variabel independen

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Dimana tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepercayaan 95%.

3.7.7 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh komunikasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z), yang masing – masing jalur harus diuji tingkat signifikasinya. Apabila ada jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan metode *trimming*.

Metode *trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model, variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Sugiyono dan Engkos, 2012:127). Cara menggunakan metode *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah – langkah pengujian analisis jalur dengan metode *trimming* menurut Riduan dan Engkos (2012:128) adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan struktural.
- b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung koefisien jalur secara individual.
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur.
- f. Memaknai dan menyimpulkan.

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan langsung dan tidak langsung, perhitungan ini dilakukan setelah semua jalur sudah signifikan.

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel komunikasi (X_1) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \quad \longrightarrow \quad Z$$

- 2) Pengaruh variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \quad \longrightarrow \quad Z$$

3) Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_1} = X_1 \longrightarrow Y$$

4) Pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \longrightarrow Y$$

5) Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

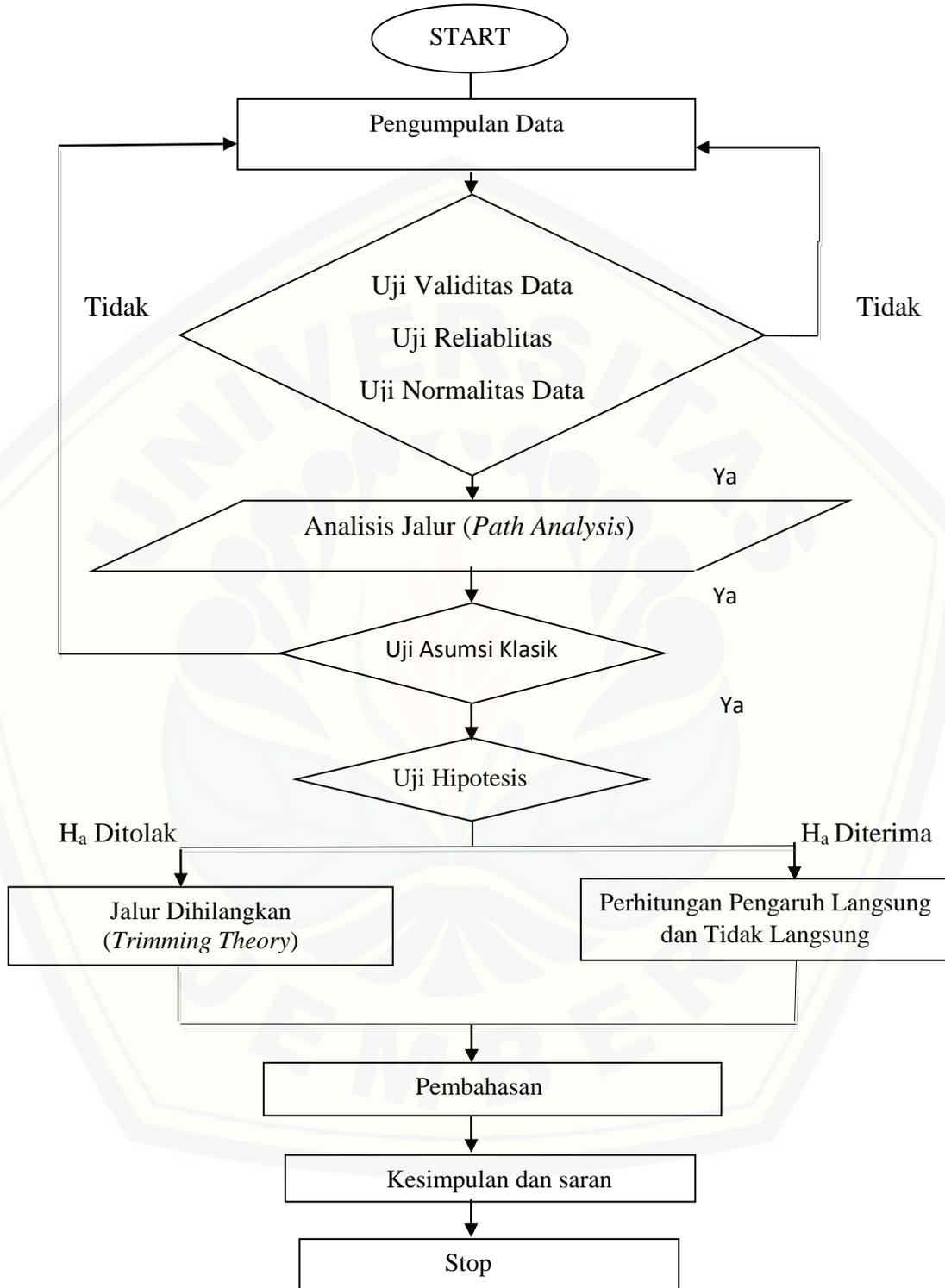
1) Pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE_{YZX_1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2) Pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z).

$$IE_{YZX_2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber: Data diolah

Keterangan:

- a. Start, pada tahap ini ada beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu menentukan daerah penelitian, penentuan responden, menyusun daftar kuisisioner, atau disebut sebagai kegiatan persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden berupa pertanyaan – pertanyaan tertulis. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
- c. Dibagi menjadi 2 yaitu :
 - 1) Uji validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan.
 - 2) Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji Normalitas data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
- e. Melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
- f. Uji asumsi klasik, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
- g. Melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- h. Apabila pada uji hipotesis H_a nya ditolak maka jalur tersebut harus dihilangkan, kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) sehingga memperoleh H_a diterima, dan selanjutnya dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
- i. Pembahasan, adalah tahapan peneliti melakukan penjelasan terkait hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- j. Setelah mendapatkan hasil dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan dan memberikan saran.
- k. Stop menunjukkan penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila komunikasi pegawai yang dilakukan setiap hari dilakukan dengan baik dan benar maka penyampaian informasi akan berjalan lebih lancar dan motivasi pegawai akan meningkat.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Jadi, apabila fasilitas kerja yang disediakan memadai dan layak untuk dipakai maka akan menambah gairah pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Jadi, apabila komunikasi yang dilakukan setiap hari antar pegawai dilakukan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, dengan demikian hipotesis keempat diterima. Jadi, apabila fasilitas kerja yang disediakan memadai dan layak untuk dipakai maka meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo, dengan demikian hipotesis kelima diterima. Jadi, apabila motivasi pegawai dalam bekerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo harus menciptakan suasana yang menyenangkan diantara para pegawai sehingga dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan. Dengan demikian diharapkan para pegawai dapat lebih terbuka dan jujur dalam penyampaian informasi serta dapat memahami tingkat emosional satu dengan yang lain saat berkomunikasi. Semakin ditingkatkan kualitas komunikasi maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi dan kinerja pegawai akan semakin optimal.
- b. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo harus memaksimalkan penyediaan mesin ketik yang lebih memadai dan penyediaan fasilitas kesehatan yang mendukung agar para pegawai mampu bekerja dengan nyaman. Dengan adanya fasilitas yang lebih memadai maka motivasi kerja pegawai akan dapat ditingkatkan dan kinerja akan lebih maksimal.
- c. Motivasi memiliki peranan penting yang harus diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan adanya hubungan harmonis diantara para pegawai dan penyediaan fasilitas kantor yang memadai. Lingkungan kantor yang menyenangkan akan mampu menambah motivasi pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo.
- d. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan lebih memperhatikan waktu pengisian kuisisioner agar hasil yang didapatkan dari jawaban pernyataan kuisisioner lebih maksimal dan benar-benar sesuai dengan apa yang dialami responden. Hal ini akan dapat memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Desler, Gary. 2007. *Manajemen Personalialia*: Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: ERLANGGA.
- Andri, Feriyanto dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: MEDIA TERA.
- Hafinuddin dan Tanjung. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPEC.
- Hakim, Lukmanul. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*. Volume 2 Nomor 2.
- Hartanto, L. 2000. *Manajemen Personalialia*. Cetakan kedua, Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, W.F. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang*. Jurnal Online Universitas Tamansiswa. Padang
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ifani, P.S. Pengaruh Fasilitas Kerja, Situasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Ilmiah mahasiswa Banda Aceh*.

- Kholid, F.M. 2015. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Universitas Jember.
- Koyong, Albert. 2011. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado. Studi kasus CV. Silian Jaya Makmur Manado.
- Latan dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Lupiyaodi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merysca, D.A. 2013. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Program Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Cabang Jember*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Universitas Jember.
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA – Anggota IKAPI.
- Munir, Misbahul. 2010. *Produktivitas Perempuan*. Malang: UIN – MALIKI PRESS.
- Nasution. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Natanael, Y. Dan Sufren. 2014. *Belajar Otodidak SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandjojo dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, Malik. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P.Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sofyan, syafri. 2004. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke – 20. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Takasenseran, M. Ch. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA. Volume 2 Nomor 3*.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.



LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Probolinggo

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner yang saya berikan dengan jujur. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Analisis Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Probolinggo”. Informasi yang Anda berikan untuk kepentingan terbatas, artinya hanya untuk kepentingan penelitian saja.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, serta dapat mendukung untuk kesuksesan penelitian saya ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti

Roni Gunawan

`120810201209

1. Identitas Responden

- a. Nama responden :
- b. Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
- c. Jenis kelamin : (Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu
- d. Usia :tahun
- e. Pendidikan Terakhir : (SMA/SMK/Diploma/Sarjana) *coret yang tidak perlu
- f. Jabatan :
- g. Lama bekerja :

2. Petunjuk pengisian

- a. Isilah identitas Anda (identitas dijamin kerahasiannya oleh peneliti).
- b. Beri jawaban dengan tanda \surd pada kolom yang sudah disediakan (1 nomor satu jawaban)
- c. Beri jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- d. Pilihan jawaban terdiri dari
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju

DAFTAR PERNYATAAN**1. Komunikasi (X₁)**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat menyampaikan informasi secara jujur.					
2	Saya dapat menerima informasi secara terbuka.					
3	Saya mampu merasakan apa yang disampaikan oleh lawan bicara.					
4	Saya mampu memahami apa yang disampaikan lawan bicara					
5	Saya bisa menghargai pendapat lawan bicara.					
6	Saya selalu berfikir positif (tidak berprasangka buruk) terhadap lawan bicara.					
7	Saya memiliki tingkat emosional yang sama dengan lawan bicara saat komunikasi berlangsung.					

2. Fasilitas Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	BKD Probolinggo menyediakan mesin ketik yang memadai.					
2	BKD Probolinggo menyediakan kursi dan meja untuk bekerja.					
3	BKD Probolinggo menyediakan alat tulis untuk bekerja.					
4	BKD Probolinggo menyediakan AC diruang kerja.					
5	BKD Probolinggo memperhatikan pencahayaan yang cukup diruang kerja.					
6	BKD Probolinggo menyediakan toilet yang memadai.					
7	BKD Probolinggo menyediakan tempat ibadah.					
8	BKD Probolinggo menyediakan kantin yang layak.					
9	BKD Probolinggo menyediakan fasilitas kesehatan.					

3. Motivasi kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai standart mutu hidup.					
2	Saya mendapakan gaji tambahan sewaktu – waktu atas prestasi kerja yang dicapai.					
3	Saya mendapatkan hak yang sama dalam bekerja.					
4	Saya memperoleh kebebasan dalam beragama dan bisa menghargai kepercayaan orang lain.					
5	Saya mampu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.					
7	Saya bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki.					
8	Saya mendapatkan jaminan hari tua dari kantor.					
9	Saya bekerja di tempat yang nyaman, cukup cahaya, dan jauh dari polusi.					
10	Saya mendapatkan diklat guna untuk pengembangan.					
11	Saya mendapatkan kursus dari kantor.					
12	Saya mendapatkan penghargaan dari kinerja yang dilakukan.					
13	Saya mendapatkan hukuman dari pelanggaran yang dilakukan.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kebutuhan kantor.					
2	Saya masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan kantor.					
3	Saya pulang kerja sesuai jadwal yang ditetapkan kantor.					
4	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang baru diberikan.					
5	Saya bisa memahami semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan.					
6	Saya mampu menyampaikan saran untuk kesuksesan kerja.					
7	Saya mampu menyampaikan pendapat untuk memecahkan suatu masalah.					



LAMPIRAN 2
REKAPITULASI HASIL
KUISIONER PENELITIAN

REKAPITULASI HASIL KUISIONER RESPONDEN

No Responden	Umur (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)
1	54	L	S1	34
2	32	L	S1	6
3	39	L	S1	6
4	37	L	S2	14
5	32	P	S1	14
6	36	P	S1	5
7	40	L	S1	14
8	39	P	S1	13
9	33	L	S1	6
10	45	L	S1	13
11	36	P	S1	13
12	55	L	S2	34
13	57	L	S1	32
14	44	L	S1	17
15	48	L	S1	20
16	51	L	S1	24
17	57	L	SMA	30
18	55	L	S2	30
19	31	P	S1	5
20	30	L	S1	6
21	30	L	SMA	6
22	46	P	S1	23
23	50	P	S1	29
24	39	L	SMA	5
25	28	P	S1	5
26	26	P	S1	12

27	47	P	S2	23
28	50	P	S1	20
29	36	L	SMA	17
30	53	P	S1	20
31	31	L	S1	7
32	58	L	S2	37
33	38	L	S1	11
34	35	P	S1	7
35	30	L	S1	6
36	33	P	S1	7
37	32	P	S1	10
38	30	L	S1	5

20	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
21	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
22	5	5	4	4	4	5	4	31	3	5	5	5	5	4	5	4	2	38
23	5	5	4	4	4	4	2	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
24	4	5	4	4	5	5	4	31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
25	4	4	5	4	4	5	3	29	4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
26	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	4	3	42
27	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41
28	4	4	3	4	4	3	2	24	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
30	4	4	4	4	4	4	2	26	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42
31	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	5	4	4	4	3	37
34	4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
36	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
37	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
38	2	5	4	4	5	3	4	27	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32

19	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	55	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	5	35
21	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	44	4	3	3	4	4	4	4	26
22	4	2	4	4	5	4	4	2	5	2	2	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63	5	5	5	5	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	55	4	4	5	4	4	4	4	29
25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62	5	5	5	4	4	5	5	33
26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	55	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	61	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	55	4	4	5	5	3	4	4	29
29	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57	4	4	5	4	5	4	4	30
30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	60	4	5	5	5	5	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	4	3	4	4	4	4	4	27
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50	4	3	4	4	4	4	3	26
38	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	49	4	4	2	4	4	4	1	23

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN**Variabel Komunikasi (X₁)****x1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	1	2.6	2.6	10.5
	4	21	55.3	55.3	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	1	2.6	2.6	7.9
	4	19	50.0	50.0	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	26	68.4	68.4	73.7
	5	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	28	73.7	73.7	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	57.9	57.9	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	13	34.2	34.2	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	9	23.7	23.7	26.3
	3	5	13.2	13.2	39.5
	4	14	36.8	36.8	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Variabel Fasilitas Kerja (X₂)**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	3	7.9	7.9	13.2
	4	20	52.6	52.6	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	18	47.4	47.4	50.0
	5	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	19	50.0	50.0	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	50.0	50.0	50.0
	5	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	50.0	50.0	50.0
	5	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	63.2	63.2	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	47.4	47.4	47.4
	5	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	63.2	63.2	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

x2.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.3	5.3	5.3
	2	2	5.3	5.3	10.5
	3	17	44.7	44.7	55.3
	4	11	28.9	28.9	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Variabel Motivasi (Z)**z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	1	2.6	2.6	5.3
	4	25	65.8	65.8	71.1
	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.9	7.9	7.9
	3	3	7.9	7.9	15.8
	4	18	47.4	47.4	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	2	5.3	5.3	7.9
	4	23	60.5	60.5	68.4
	5	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	50.0	50.0	50.0
	5	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	52.6	52.6	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	39.5	39.5	39.5
	5	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	19	50.0	50.0	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	4	10.5	10.5	13.2
	4	18	47.4	47.4	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	2	5.3	5.3	7.9
	4	19	50.0	50.0	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z9.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	3	7.9	7.9	13.2
	4	18	47.4	47.4	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z9.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	12	31.6	31.6	36.8
	4	16	42.1	42.1	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

z10.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23.7	23.7	23.7
4	20	52.6	52.6	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

z10.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.6	2.6	2.6
2	2	5.3	5.3	7.9
3	7	18.4	18.4	26.3
4	16	42.1	42.1	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	23	60.5	60.5	60.5
5	15	39.5	39.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.9	7.9	7.9
4	22	57.9	57.9	65.8
5	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
4	17	44.7	44.7	47.4
5	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	57.9	57.9	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.5	10.5	10.5
	4	20	52.6	52.6	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

y5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	21	55.3	55.3	63.2
	5	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

y5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	22	57.9	57.9	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

x2.2.4	Pearson Correlation	.338*	.766**	.913**	.895**	1	.764**	.843**	.655**	.133	.862**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.427	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2.3.1	Pearson Correlation	.335*	.632**	.771**	.764**	.764**	1	.615**	.774**	.206	.809**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.216	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2.3.2	Pearson Correlation	.328*	.722**	.775**	.738**	.843**	.615**	1	.615**	.109	.785**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.515	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2.3.3	Pearson Correlation	.265	.632**	.671**	.655**	.655**	.774**	.615**	1	.260	.767**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.114	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
x2.3.4	Pearson Correlation	.215	.384*	.164	.186	.133	.206	.109	.260	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.195	.017	.324	.264	.427	.216	.515	.114		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
skortota	Pearson Correlation	.564**	.880**	.868**	.889**	.862**	.809**	.785**	.767**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

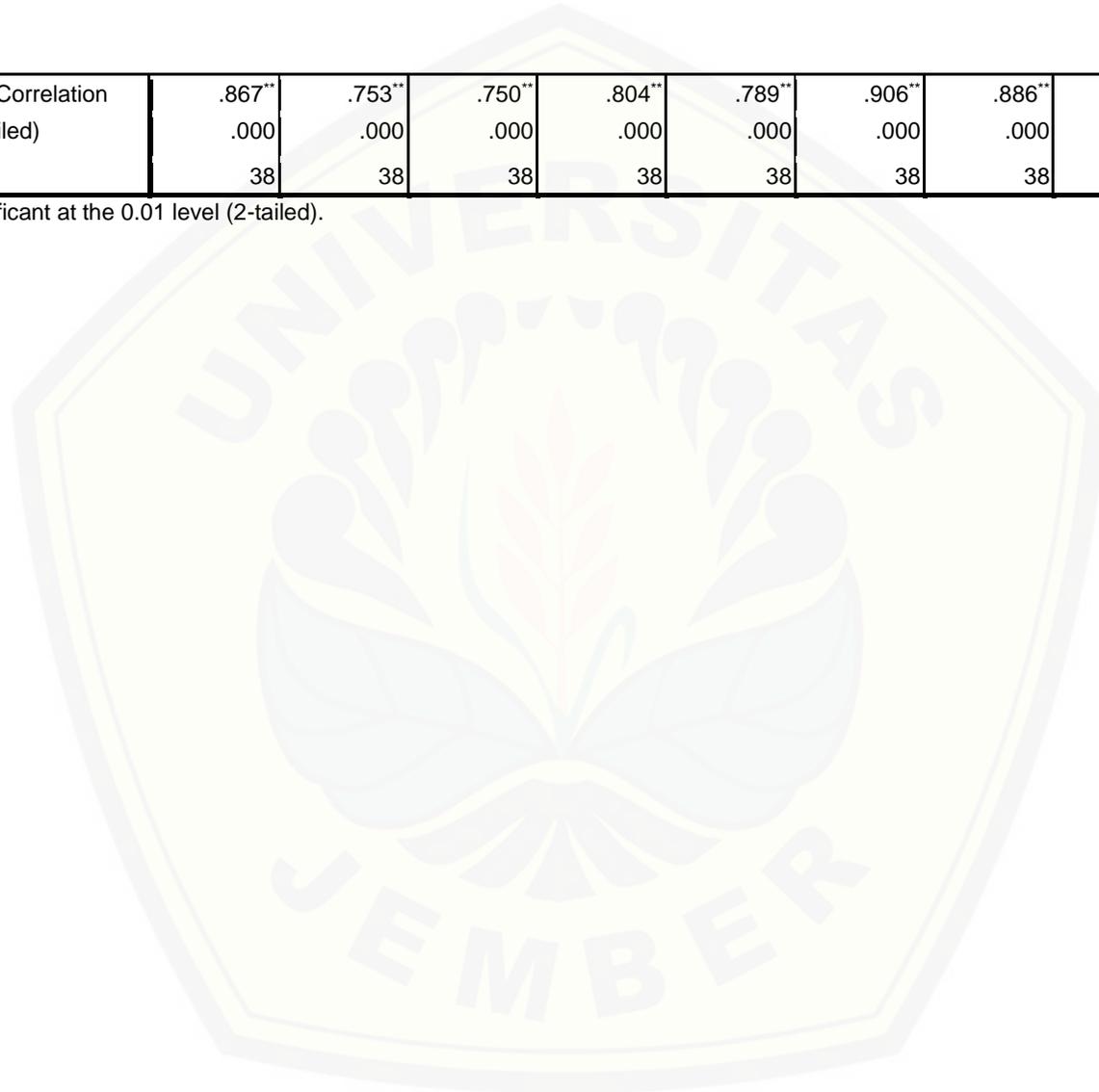
z7	Pearson Correlation	.238	.280	.277	.533**	.337*	.549**	.258	1	.367*	.671**	.422**	.258	.200	.659**
	Sig. (2-tailed)	.151	.088	.093	.001	.039	.000	.118		.023	.000	.008	.118	.229	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
z8	Pearson Correlation	.463**	.107	.202	.456**	.481**	.291	.252	.367*	1	.260	.161	.110	.259	.520**
	Sig. (2-tailed)	.003	.524	.225	.004	.002	.077	.127	.023		.115	.334	.509	.116	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
z9.1	Pearson Correlation	.339*	.455**	.267	.329*	.277	.549**	.266	.671**	.260	1	.620**	.287	.183	.694**
	Sig. (2-tailed)	.038	.004	.105	.044	.092	.000	.107	.000	.115		.000	.081	.270	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
z9.2	Pearson Correlation	.241	.588**	.467**	.316	.240	.313	.264	.422**	.161	.620**	1	.505**	.116	.674**
	Sig. (2-tailed)	.144	.000	.003	.053	.147	.055	.109	.008	.334	.000		.001	.486	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
z10.1	Pearson Correlation	.311	.443**	.467**	.459**	.383*	.235	.279	.258	.110	.287	.505**	1	.354*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.057	.005	.003	.004	.018	.156	.089	.118	.509	.081	.001		.029	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
z10.2	Pearson Correlation	.327*	.134	.059	.271	.485**	.289	.143	.200	.259	.183	.116	.354*	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.045	.424	.726	.100	.002	.079	.391	.229	.116	.270	.486	.029		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
skor total	Pearson Correlation	.573**	.655**	.602**	.752**	.678**	.689**	.593**	.659**	.520**	.694**	.674**	.632**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

skortotal	Pearson Correlation	.867**	.753**	.750**	.804**	.789**	.906**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



RELIABILITAS**Variabel Komunikasi (X₁)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.884	8

Variabel Fasilitas Kerja (X₂)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

Variabel Motivasi Kerja (Z)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	14

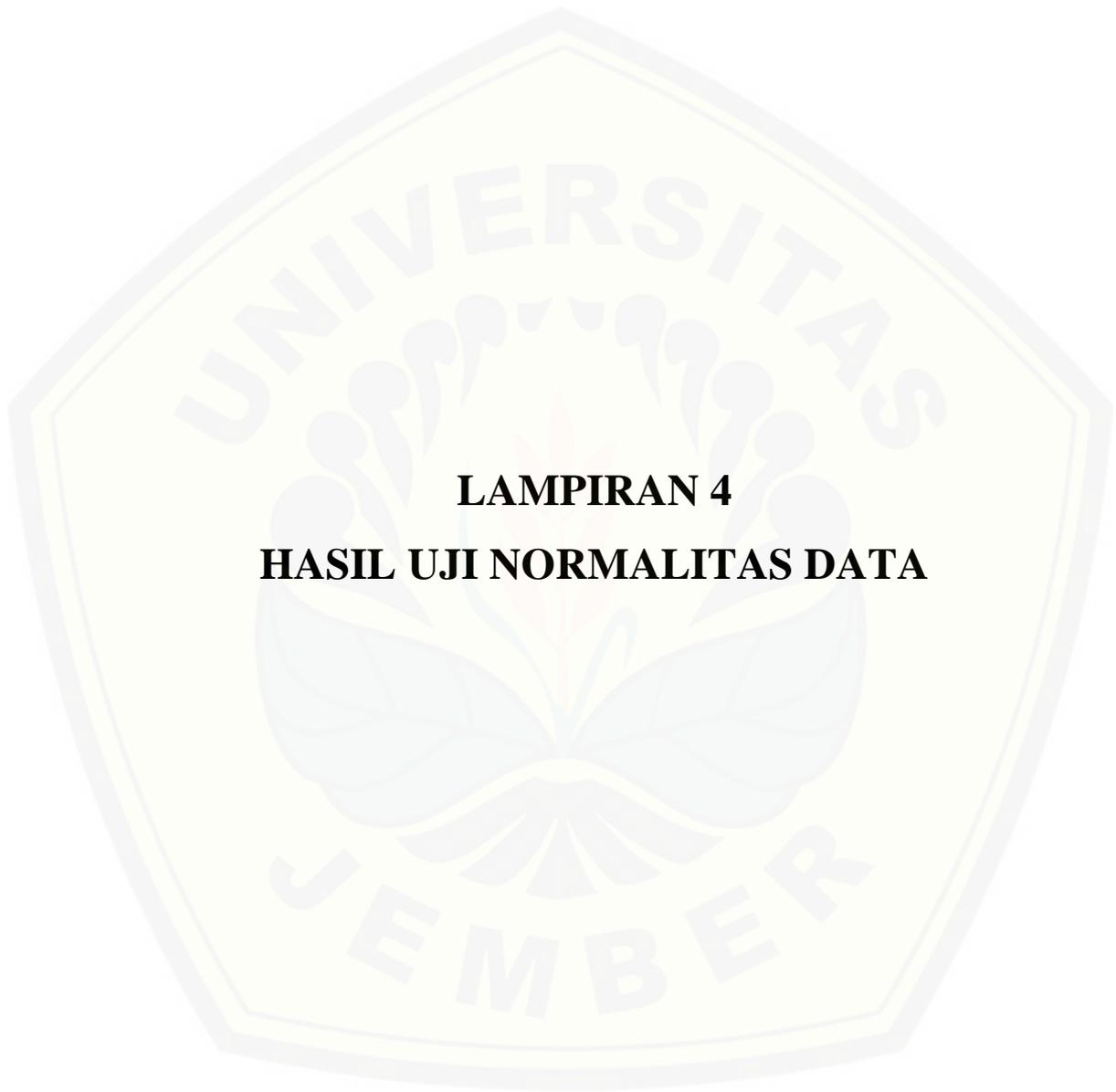
Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8



LAMPIRAN 4
HASIL UJI NORMALITAS DATA

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komunikasi	Fasilitas	Motivasi	Kinerja
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.13	38.79	55.08	30.37
	Std. Deviation	3.663	3.960	5.640	3.365
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.207	.181	.207
	Positive	.174	.207	.181	.207
	Negative	-.118	-.133	-.079	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.072	1.275	1.117	1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.078	.165	.078

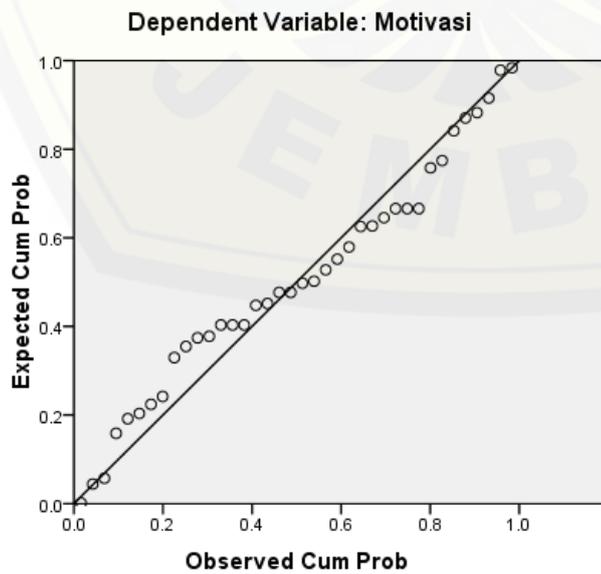
a. Test distribution is Normal.

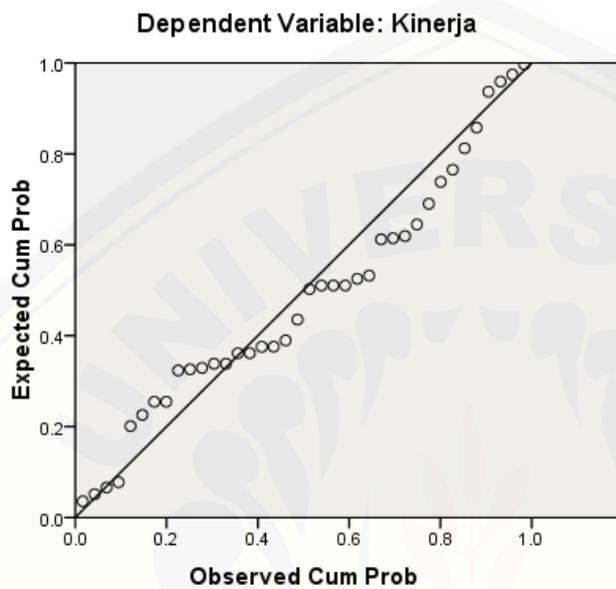
b. Calculated from data.

Uji Normalitas Model

Persamaan Pertama

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Persamaan Kedua**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



LAMPIRAN 5
HASIL ANALISIS JALUR
(*PATH ANALYSIS*)

HASIL ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)**Analisis Jalur Persamaan Pertama****Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, komunikasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.686	3.161

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, komunikasi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.986	2	413.493	41.376	.000 ^a
	Residual	349.777	35	9.994		
	Total	1176.763	37			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, komunikasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.425	5.390		2.192	.041
	komunikasi	.595	.167	.386	3.556	.001
	Fasilitas	.808	.155	.567	5.222	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Analisis Jalur Persamaan Kedua

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, komunikasi, Fasilitas ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.507	2.362

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.223	3	76.408	13.700	.000 ^a
	Residual	189.619	34	5.577		
	Total	418.842	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.435	4.107		2.080	.048
	komunikasi	.092	.146	.100	.2630	.033
	Fasilitas	.210	.154	.248	2.365	.041
	Motivasi	.274	.126	.459	2.171	.037

a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 6
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI ASUMSI KLASIK**Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama****Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, komunikasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.686	3.161

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, komunikasi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.986	2	413.493	41.376	.000 ^a
	Residual	349.777	35	9.994		
	Total	1176.763	37			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, komunikasi

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.425	5.390		2.192	.041		
komunikasi	.595	.167	.386	3.556	.001	.720	1.389
Fasilitas	.808	.155	.567	5.222	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficient Correlations^a

Model		Fasilitas	komunikasi
1	Correlations	Fasilitas	1.000
		komunikasi	-.529
	Covariances	Fasilitas	.024
		komunikasi	-.014

a. Dependent Variable: Motivasi

Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, komunikasi, Fasilitas ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.507	2.362

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.223	3	76.408	13.700	.000 ^a
	Residual	189.619	34	5.577		
	Total	418.842	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.435	4.107		2.080	.048		
	komunikasi	.092	.146	.100	.2630	.033	.529	1.891
	Fasilitas	.210	.154	.248	2.365	.041	.405	2.471
	Motivasi	.274	.126	.459	2.171	.037	.297	3.364

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi	komunikasi	Fasilitas
1	Correlations	Motivasi	1.000	-.515	-.662
		komunikasi	-.515	1.000	.001
		Fasilitas	-.662	.001	1.000
	Covariances	Motivasi	.016	-.009	-.013
		komunikasi	-.009	.021	1.863E-5
		Fasilitas	-.013	1.863E-5	.024

Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama**Uji Glejser****Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, komunikasi, fasilitas ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 ^a	.081	.000	1.59013

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi, fasilitas

b. Dependent Variable: RES2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.588	3	2.529	1.000	.405 ^a
	Residual	85.970	34	2.529		
	Total	93.558	37			

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi, fasilitas

b. Dependent Variable: RES2

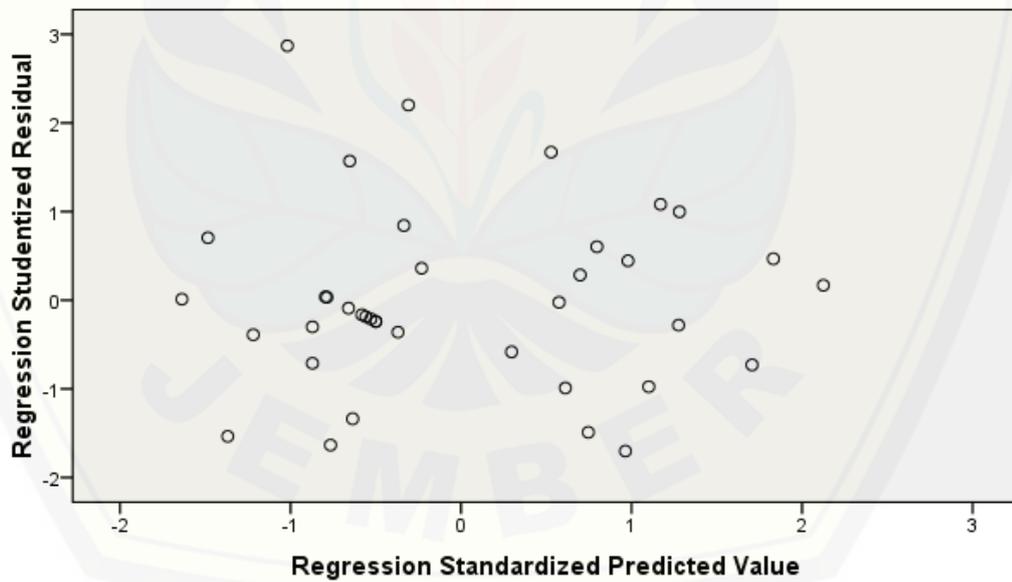
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.141	3.113		1.009	.320
	komunikasi	-.154	.103	-.297	-1.493	.145
	fasilitas	.122	.117	.271	1.040	.305
	motivasi	-.031	.083	-.100	-.373	.711

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua**Uji Glejser****Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, komunikasi, Fasilitas ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.084	1.46578

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: RES3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.729	3	4.576	2.130	.115 ^a
	Residual	73.049	34	2.149		
	Total	86.778	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, komunikasi, Fasilitas

b. Dependent Variable: RES3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.616	2.554		1.807	.080
	komunikasi	-.142	.092	-.333	-1.535	.134
	Fasilitas	.134	.096	.346	1.399	.171
	Motivasi	-.073	.078	-.270	-.940	.354

a. Dependent Variable: RES3

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja

