

KINERJA KARYAWAN DI LPD DESA PAKRAMAN PEDUNGAN BERDASARKAN FAKTOR KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS DAN MOTIVASI

Ni Kadek Yuli Setiawati¹, Gde Bayu Surya Parwita², Made Ika Prastyadewi^{3*}

¹ Mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar

^{2,3} Dosen Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ika.prastyadewi@unmas.ac.id

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2879>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v7i1.2879>

Abstract

Employee performance is the result of work or work performance (in terms of quality and quantity) of an individual in carrying out his duties and responsibilities in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of work ability, work facilities and motivation on employee performance at LPD Pedungan Village. This research was conducted at the LPD Pedungan Village, which is located on Pulau Belitung Street Number 36 Pedungan – South Denpasar. The object of this research is work ability, work facilities, motivation and employee performance at LPD Pedungan Village. The population in this study were all 35 employees of the LPD Pedungan Village, with the census method used as a sampling method so that all populations were used as samples. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results in this study indicate that all independent variables which include work ability, work facilities and motivation have a positive and significant impact on employee performance at LPD Pedungan Village. The results of this analysis can be interpreted that if work ability, work facilities and motivation are improved, it will be followed by an increase in employee performance at LPD Pedungan Village.

Keyword: *Work Ability, Work Facility, Motivation, Work Performance.*

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja (secara kualitas dan kuantitas) seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam sebuah organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, yang berlokasi di Jalan Pulau Belitung No. 36 Pedungan – Denpasar Selatan. Obyek penelitian ini adalah kemampuan kerja, fasilitas kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan yang berjumlah 35, dengan metode sensus digunakan sebagai metode penentuan sampel sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang meliputi kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Hasil analisis ini dapat dimaknai bahwa apabila kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Manajemen dalam setiap organisasi membutuhkan tenaga kerja manusia sebagai sumber daya agar semua operasional dapat berjalan sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan tujuan organisasi. Kurniawati & Mujanah (2021) menjelaskan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Efawati (2020) menyatakan bahwa kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratiwi, dkk 2019).

Kurniawati & Mujanah (2021) menyatakan kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang luar biasa. Setiyarti, dkk (2020) menyatakan kemampuan kerja merujuk pada potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Fitriani, dkk (2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Astuti (2021) kemampuan adalah sifat alamiah yang dimiliki seseorang berupa kecakapan, kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik.

Adapun beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan kemampuan kerja yakni oleh Gumi, dkk (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Efawati (2020) & Setiyarti, dkk (2020) yang juga menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmita & Makmur (2020) menemukan hasil yang sebaliknya, yakni bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) pula menemukan hasil bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi atau rendahnya kemampuan seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dimiliki.

Selanjutnya Nasrullah, dkk. (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan, selain sebagai sarana dan prasarana fasilitas juga dapat menunjang kinerja karyawan, semakin berkualitas fasilitas yang disediakan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Humaira (2018) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan

maupun untuk kelancaran pekerjaan. Wahet, dkk (2020) menjelaskan mengenai fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan suatu perusahaan atau organisasi secara fisik bentuk, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa manfaat yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa depan. Menurut Jufrizen & Hadi (2021) fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan karyawan dalam proses kerja.

Terkait dengan fasilitas kerja, beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Kurniawan, dkk (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila tersedia fasilitas kerja yang baik dan memadai. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) dan Rumengan (2021) yang juga menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil sebaliknya ditemukan oleh Boni & Darmansah (2020) yakni bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya fasilitas yang tersedia disuatu perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Disamping itu motivasi kerja juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Setiawan & Prasetyaningrum, 2020). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan (Ariyana & Novarini, 2018). Hasibuan & Silvy (2019) menyatakan motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain – lain. Menurut Farisi (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Adapun hasil penelitian yang terkait dengan motivasi yakni penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Rozi, dkk. (2019) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja pegawai akan bertumbuh atau berkurang selaras dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Ariyana & Novarini (2018) menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Pedungan merupakan lembaga keuangan yang berlokasi di Jalan Pulau Belitung No. 36, Pedungan – Denpasar Selatan. Keberhasilan pencapaian target LPD Desa Pakraman Pedungan sangat bergantung pada kinerja

karyawannya. Namun kenyataannya target pencapaian pendapatan tabungan belum bisa dicapai secara maksimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Target dan Realisasi Pencapaian Pendapatan Tabungan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Bulan	Target Pendapatan (Rp 000)	Realisasi Pendapatan (Rp 000)	Presentase Realisasi (%)
1	Januari	1.375.000	1.314.782	95,62
2	Februari	1.375.000	1.612.246	117,25
3	Maret	1.375.000	1.426.500	103,75
4	April	1.375.000	1.372.346	99,81
5	Mei	1.375.000	1.328.747	96,64
6	Juni	1.375.000	1.727.098	125,61
7	Juli	1.375.000	1.215.693	88,41
8	Agustus	1.375.000	1.510.560	109,86
9	September	1.375.000	1.438.344	104,61
10	Oktober	1.375.000	1.279.885	93,08
11	November	1.375.000	1.451.902	105,59
12	Desember	1.375.000	1.256.789	91,40
JUMLAH		16.500.000	16.934.892	102,64

Sumber : LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi pendapatan pada tahun 2021 pada bulan – bulan tertentu tidak sepenuhnya dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 terdapat beberapa bulan yang targetnya tidak tercapai, Hal ini merupakan suatu fenomena dibidang kinerja karyawan, dimana pada bulan tertentu yakni bulan Januari, April, Mei, Juli, Oktober dan Desember yang targetnya tidak tercapai selama tahun 2021 ini mencerminkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan ditemukan fenomena lain yakni, diketahui bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan memiliki tingkat pendidikan SMA dan hanya sedikit pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Tingkat Pendidikan Karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	2	6%
2	Sekolah Menengah Atas (SMA)	20	57%
3	Diploma 3 (D3)	5	14%
4	Sarjana (S1)	8	23%
TOTAL		35	100%

Sumber: LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, hanya 23% karyawan yang berstatus sarjana (S1), Hal ini menunjukkan kurangnya jumlah karyawan yang memiliki pendidikan tinggi (sarjana), terutama dimasa sekarang yang sangat banyaknya tersedia lulusan sarjana. Menurut Wahyuni (2021) pengetahuan atau tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator untuk menilai kemampuan karyawan, kemampuan kerja yang rendah akan menghambat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan menghambat produktivitas kerja karyawan tersebut. Pada LPD Desa Pakraman Pedungan kemampuan pegawai dapat dikatakan rendah karena minimnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana.

Selanjutnya berdasarkan observasi dan wawancara di LPD Desa Pakraman Pedungan, peneliti juga menemukan fenomena lain yakni dari segi fasilitas kerja. Persediaan fasilitas yang secara umum dianggap kurang, dapat mengganggu kelancaran kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya daftar fasilitas kerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan Dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Daftar Fasilitas Kerja Karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

No	Nama Fasilitas	Tersedia (Unit)	Dibutuhkan (Unit)
1	Motor	10	12
2	Helm	12	12
3	Telepon / Hp	14	15
4	Tas Kerja	11	12
5	Meja	20	25

6	Komputer	10	13
7	Laptop	2	3
8	Printer	3	5
9	Mesin Tik	1	2
10	Stempel	18	25

Sumber: LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa banyak fasilitas kerja yang belum terealisasi sesuai dengan kebutuhan. Kurangnya fasilitas kerja akan menimbulkan hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan harus berbagi menggunakan fasilitas dengan rekan kerja yang lain. Lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara di LPD Desa Pakraman Pedungan penulis juga menemukan fenomena dari segi motivasi kerja karyawan, terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang masih kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase tingkat kehadiran karyawan, untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Tingkat Absensi Karyawan
Pada LPD Desa Pakraman Pedungan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Hari Kerja <i>Real</i>	Presentase Absensi (%)
Januari	35	26	910	35	875	3,85
Februari	35	24	840	23	817	2,74
Maret	35	24	840	25	815	2,98
April	35	21	735	30	705	4,08
Mei	35	23	805	32	773	3,98
Juni	35	26	910	30	880	3,30
Juli	35	26	910	33	877	3,63
Agustus	35	26	910	27	883	2,97
September	35	26	910	26	884	2,86
Oktober	35	26	910	31	879	3,41
November	35	21	735	22	713	2,99
Desember	35	25	875	36	839	4,11
JUMLAH		294	10290	350	9940	40,88
RATA - RATA		25	858	29	828	3,41

Sumber: LPD Desa Pakraman Pedungan (2021)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada LPD Desa Pakraman Pedungan pada tahun 2021 memiliki rata-rata presentasi absen sebesar 3,41%, bahkan pada bulan April presentase absensi menyentuh angka 4,08% dan pada bulan Desember menyentuh angka 4,11%. Hal ini menggambarkan kondisi absensi yang tidak baik dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD Desa Pakraman Pedungan hal ini terjadi karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja terlebih saat adanya hari raya keagamaan. Dengan rendahnya kehadiran pegawai tersebut menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga mengakibatkan pelaksanaan tugas menjadi tidak efektif serta kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah (1) Mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan. (2) Mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan. (3) Mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Pedungan. Serta penelitian ini diharapkan meberikan manfaat sebagai berikut : (1) Manfaat teoritis, secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu sebagai bahan kajian serta tambahan refrensi bacaan perpustakaan di Fakultas atau Universitas sehingga dapat digunakan sebagai acuan dasar penelitian sejenis di masa yang akan datang. (2) Manfaat empiris, secara empiris penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan yang bersifat empiris dalam memperkuat argumentasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, yang berlokasi di Jalan Pulau Belitung No. 36 Pedungan – Denpasar Selatan. Obyek penelitian ini adalah kemampuan kerja, fasilitas kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan yang berjumlah 35, dan metode sensus digunakan sebagai metode penentuan sampel sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sumber data dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan

dicatat pihak lain (Sugiyono, 2016). Data sekunder dalam penelitian ini di dapat dari buku dan literature yang membahas mengenai meteri penelitian berupa gambaran, sumber-sumber dari pustaka yang ada dan data pendukung lainnya yang dianggap mendukung menelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
e	= Error

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
N	35
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.43108246
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200, yakni lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
Kemampuan Kerja (X1)	0,481	2,097
Fasilitas Kerja (X2)	0,477	2,095
Motivasi (X3)	0,552	1,810

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std. Error	t-hitung	Sig
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta		2.122	1.574	.126
	Kemampuan(X1)	.294	.146	1.232	.227
	Fasilitas (X2)	-.42	.097	-1.752	.09
	Motivasi (X3)	-.166	.109	-.746	.461

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi (X_3) lebih dari 0,05 maka dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam variabel bebas pada penelitian ini

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std. Error	Beta	t - hitung	Sig
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	3.719	2.514		1.480	.149
	Kemampuan (X1)	.378	.173	.300	2.186	.037
	Fasilitas (X2)	.310	.115	.370	2.691	.011
	Motivasi (X3)	.308	.129	.305	2.385	.023
R Square						.720
F						26.580
Signifikansi F						.000 ^b

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta α sebesar 3,719 dan koefisien regresi $\beta_1= 0,378$; $\beta_2= 0,310$; $\beta_3= 0,308$. Nilai konstanta dan koefisien regresi ini dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda berikut ini :

$$K = 3,719 + 0,378KK + 0,310FK + 0,308M + e$$

Arti dari persamaan regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut :

1. Konstanta dengan nilai sebesar 3,719 menunjukkan bahwa jika semua variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 3,719.
2. Koefisien kemampuan kerja (X1) sebesar 0,378 artinya menunjukkan bahwa ukuran kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel kemampuan kerja meningkat, dengan asumsi variabel fasilitas kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien fasilitas kerja (X2) sebesar 0,310 artinya menunjukkan bahwa ukuran fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel fasilitas kerja meningkat, dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien motivasi (X3) sebesar 0,308 artinya menunjukkan bahwa ukuran motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika

variabel motivasi meningkat, dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan fasilitas kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat

Hasil Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Sugiyono, 2016). Hasil Uji R^2 dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,720 atau 72,0%. Artinya kemampuan kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan motivasi (X3) mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Pakraman Pedungan sebesar 72,0% dan sisanya 28,0% dipengaruhi variabel lainnya.

Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara bersama – sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) bahwa nilai F sebesar 26,580 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka uji model dapat dilanjutkan. Artinya variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga uji model dapat dilanjutkan.

Hasil Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dari tabel 8 *standardized coefficients* beta variabel kemampuan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,300 dengan tingkat signifikansi 0,037 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima. Ini berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, maka hipotesis yang diajukan terbukti.
- b. Dari tabel 8 *standardized coefficients* beta variabel fasilitas kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,370 dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima. Ini berarti fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, maka hipotesis yang diajukan terbukti.
- c. Dari tabel 8 *standardized coefficients* beta variabel motivasi menunjukkan arah positif sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari alpha 5% maka H_a diterima.

Ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan. Kemampuan kerja semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumi (2019), Efawati (2020), Setiyari (2020), dan Fitrah (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Tak hanya itu hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2021), Arsal, dkk (2022), Maharani, dkk (2022) dan Widyandari (2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja pegawai akan berubah sejalan dengan perubahan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmita & Makmur (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) yang menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dimiliki.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan. Fasilitas kerja yang baik dan memadai dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memudahkan pekerjaan para karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jihan, dkk (2019), Wahet, dkk (2020) dan Sufiyadi (2021) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti peningkatan kinerja karyawan akan berjalan seiring dengan peningkatan kondisi atau penyediaan fasilitas yang sesuai dan memadai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021) Nasrullah, dkk (2021), Rumengan (2021), Oktavia (2021), Manurung, dkk (2021) dan Kurniawan, dkk (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan didukung oleh penyediaan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Boni & Darmansyah (2020) yang menyatakan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya fasilitas yang tersedia pada suatu perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Pedungan. Motivasi dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Kasih (2018), Ariyana & Ari (2018), Rozi, dkk (2019), Irawan, dkk (2020) dan Setiawan & Prasetyaningrum (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki motivasi yang baik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrah (2021), Jufrizen & Hadi (2021), Efendi, dkk (2022), Widyandari (2022) dan Maharani, dkk (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kinerja karyawan akan bertumbuh atau berkurang selaras dengan pertumbuhan motivasi yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Artinya apabila fasilitas kerja yang disediakan semakin lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Pedungan. Artinya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sudah diuraikan diatas, adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yakni :

1. Variabel kemampuan kerja dengan indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan memperoleh skor terendah. Maka peneliti sarankan agar pimpinan LPD Desa Pakraman Pedungan dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki para karyawan dengan memberikan pelatihan atau seminar sehingga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel fasilitas kerja dengan indikator keamanan kerja yang dimiliki karyawan memperoleh skor terendah. Maka peneliti sarankan agar pimpinan LPD Desa Pakraman Pedungan dapat meningkatkan lagi keamanan kerja dari penggunaan fasilitas yang ada, dengan cara selalu melakukan pengecekan atau pemeliharaan fasilitas kerja yang ada sehingga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis yang dimiliki karyawan memperoleh skor terendah. Maka peneliti sarankan agar pimpinan LPD Desa Pakraman Pedungan dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan fisiologis para karyawan dengan cara memberikan kenaikan gaji yang sesuai atau mengadakan acara tahunan seperti *gathering* kantor dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan sehingga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang juga diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel, jumlah sampel yang lebih banyak lagi dan juga tempat penelitian yang berbeda.

Referensi

- Ariyana & Novarini. 2018. Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*. Vol 8:pp. 148 – 157.
- Astuti. 2021. The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*. Vol 2:pp 121 – 132.
- Boni & Darmansyah. 2020. Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Fokus*. Vol 18:pp 109 – 115.

- Efawati. 2020. The Influence of Working Conditions, Work Ability, and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization*. Vol 1:pp. 8 – 15.
- Farisi, Salman, irnawati & Fahmi. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. Vol. 4(1): pp 15-33.
- Fitriani, Ramli & Wahid. 2020. Pengaruh Kemampuan, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 03:pp 87-89.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gumi & Juniasih. 2019. Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Baggage Service PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*. Vol 9:pp. 21– 26.
- Hasibuan & Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Pp: 137-147.
- Hasmita & Makmur. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 02:pp24 – 33.
- Humaira. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan.
- Irawan, Marsherna & Marceline. 2020. Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction at One Of Music Companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Education*. Vol. 4:pp. 710 – 719.
- Jufrizen & Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal SainsManajemen*. Vol 7:pp 35-54.
- Kurniawan, Lumbanraja & Zarlis. 2022. Effect of Work Facilities, Communication, and Competency on Squat Alpha Members Performance PT Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Sumatera with Work Stress as a Moderating Variable. *International Journal of Research and Review*. Vol 9:pp 173 – 197.
- Kurniawati & Mujanah. 2021. The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business*. Vol 2:pp 47 – 57.
- Nasrullah, Sumarto, Baharuddin, Zainal & Tadampali. 2020. The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One- Stop Services, Gowa

- Regency, South Sulawesi, Indonesia. *An Interdisciplinary Journal of Human Theory and Praxis*. Vol 3 : pp. 11 – 22.
- Paramarta & Kasih. 2018. Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*. Vol 8: pp. 137 – 170.
- Pratiwi, Jamaluddin, Niswaty & Salam. 2019. The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* .Vol 6:pp. 35 – 44.
- Rumengan, Suhardis & Gunawan (2021). The Influence Of Job Promotion, Work Culture, Work Facilities, Work Satisfaction On Employee Performance In The Hj Bunda Halimah Hospital Batam. *IAIC International Conferences*. Vol 3:pp. 8 – 15.
- Rozi & Sunarsi. 2019. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol 2:pp. 65 – 74.
- Setiawan & Prasetyaningrum. 2020. The Influence of Work Environment, Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Braling Wisnu Satriya Purbalingga. *The Management Journal of BINANIAGA*. Vol 5:pp. 145 – 156.
- Setiyarti, Tirtayasih & Suastama. 2020. Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*. Vol 10:pp. 38 – 45.
- Wahet, Widagdo & Prastyowati. 2020. The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency. *International Journal of Administration, Bussines and Manajemen*. Vol 2:pp. 29 – 45