

**PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUTA ALAM KOTA BANDA
ACEH**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ERLIDA ROSNITA
NIM. 150802042

**Mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2020 M/1441 H**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) dalam
Ilmu Administrasi Negara

Diajukan oleh:

ERLIDA ROSNITA

NIM. 150802042

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Fakhruddin, SE, MM

NIP. 196406162014111002 R - R A


Mirza Fanzikri, S. Sos. I. M. Si

NIDN. 2002079001

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara

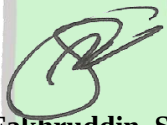
Diajukan oleh:

ERLIDA ROSNITA
NIM. 150802042

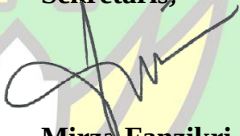
Pada Hari/Tanggal
Senin, 7 Januari 2020 M
14 Jumadil Awwal 1441 H

Di
Darussalam – Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Fakhruddin, SE, MM
NIP. 196110051982031007

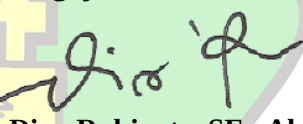
Sekretaris,


Mirza Fanzikri, S. Sos.I., M.Si
NIDN. 2002079001

Penguji I,


Dr. S. Amirul Kamar, MM, M.Si
NIDN. 2018053903

Penguji II,


Dian Rubianty, SE., Ak., MPA
NIDN. 2017127403

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry
Darussalam - Banda Aceh




Dr. Ertita Dewi, S.Ag., M.Hum
NIDN. 2000032002

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erlida Rosnita
NIM : 150802042
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 Desember 2019
Yang Menyatakan,

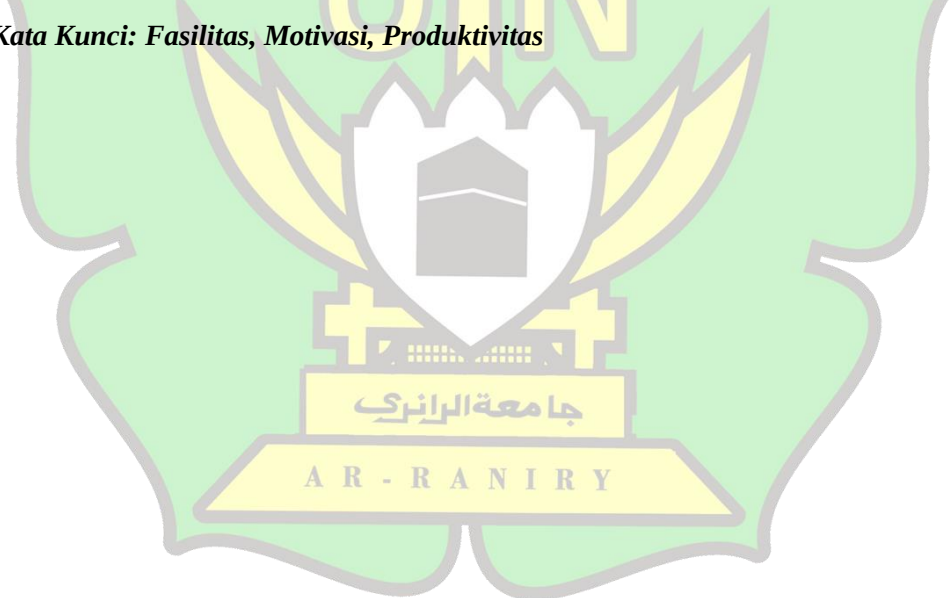



ERLIDA ROSNITA
NIM. 150802042

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan dan analisis data menggunakan uji skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 22*. Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilihat berdasarkan uji parsial, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai dan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Adapun dilihat berdasarkan uji simultan, besarnya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh diperoleh bahwa pengaruhnya sebesar 22,5% dan sisanya 77,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Fasilitas, Motivasi, Produktivitas*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT sungguh atas segala rahmat dan hidayah serta rezeki yang Allah berikan, penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi berjudul “Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh”. Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati ke atas pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat Allah SWT yang telah memudahkan, serta bimbingan, bantuan, nasihat dan serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang teristimewa kepada Ayahanda Anwar Idrum dan Ibunda Salmiah yang telah merawat, membesarkan dan mendidik peneliti serta memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sekaligus meminta maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Terima kasih juga kepada kakak/abang tercinta Rona Yanti, Nur Azizah, Wandu Jal, Feri Jal, serta seluruh keluarga besar peneliti yang tidak bisa disebutkan satu per satu karena dukungan, semangat dan motivasi dari merekalah penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti turut menyampaikan ribuan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Warul Walidin, AK., MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Eka Januar, S. IP., M. Soc. Sc., selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Fakhruddin, SE, MM dan Mirza Fanzikri, S. Sos.I., M.Si selaku pembimbing satu dan pembimbing dua yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan serta motivasi, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan, beserta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah ikut membantu dalam menyiapkan segala keperluan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada para informan yang telah banyak membantu memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya.
7. Sahabat-sahabat saya, Erma Wahyuni, Karina, Rizqa Maisarah, Vena Miranda dan Dedi.
8. Teman-teman Program Studi Ilmu Administrasi Negara angkatan 2015 yang ikut memberikan motivasi dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

9. Teman-teman KPM Gampong Cot Suruy yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala *support*, semangat, bantuan baik moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pada masa yang akan datang. Sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Banda Aceh, 13 Desember 2019

ERLIDA ROSNITA
NIM. 150802053



DAFTAR ISI

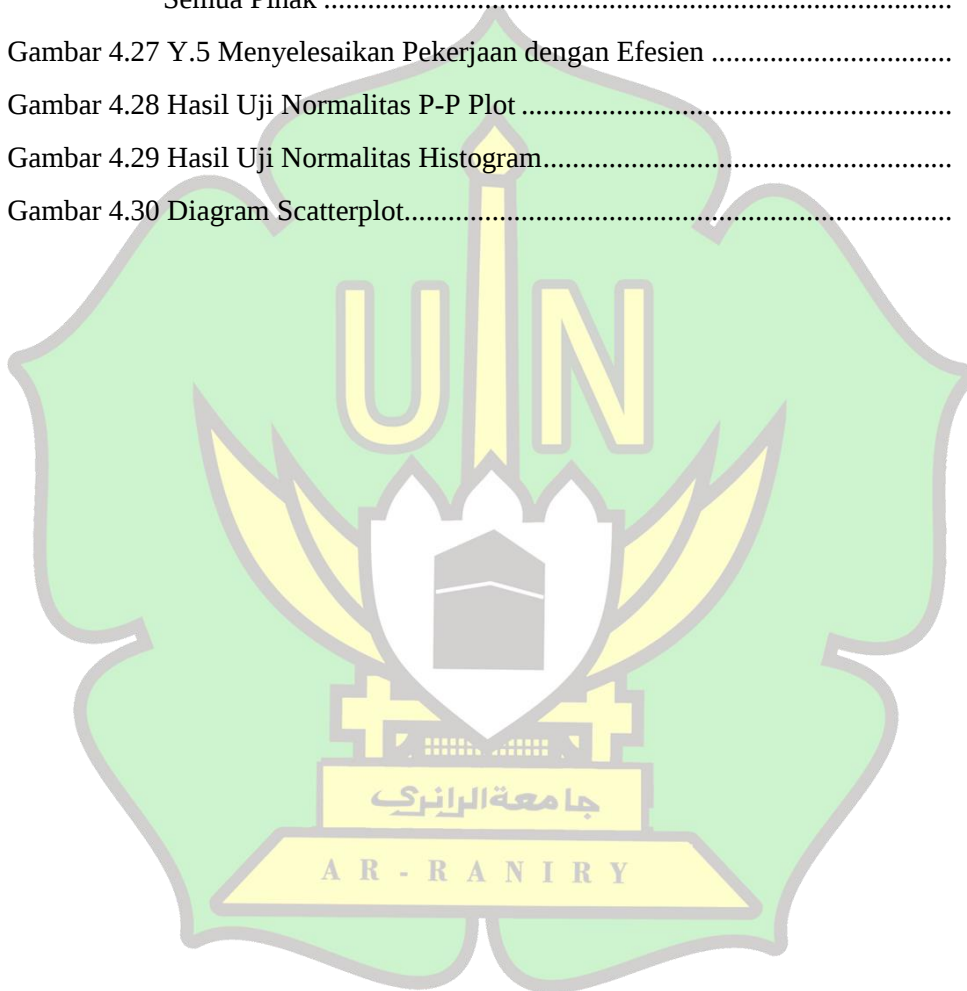
LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 8
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
2.2 Fasilitas	11
2.2.1 Fungsi Fasilitas	12
2.2.2 Indikator Fasilitas	13
2.3 Motivasi	14
2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
2.3.2 Indikator Motivasi.....	16
2.4 Produktivitas Kerja Pegawai.....	17
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.4.3 Konsep Produktivitas Kerja.....	23
2.5 Kerangka Berpikir	24
2.6 Definisi Operasional Variabel.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
3.2.1 Pendekatan	30
3.2.2 Jenis Penelitian	31
3.3 Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	31
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	34
3.5.1 Teknik Pengolahan Data	34

3.5.2 Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum.....	47
4.1.1 Profil Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh	47
4.1.2 Visi dan Misi.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Karakteristik Responden	49
4.2.1 Jenis Kelamin	50
4.2.2 Usia	51
4.2.3 Pendidikan	52
4.2.4 Status Perkawinan.....	53
4.2.5 Lama Bekerja.....	54
4.2.6 Status Pekerjaan.....	56
4.2.7 Golongan.....	57
4.2.8 Pendapatan	57
4.3 Teknik Pengolahan Data	58
4.3.1 Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Fasilitas (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	59
4.3.2 Uji Asumsi Dasar.....	79
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4 Teknik Analisis Data.....	91
4.5 Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh	98
4.6 Persentase Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh	99
BAB V PENUTUP	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Gambar Kantor dan Lokasi Penelitian	47
Gambar 4.2 Diagram Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4.3 Diagram Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 4.4 Diagram Berdasarkan Pendidikan.....	52
Gambar 4.5 Diagram Berdasarkan Status Perkawinan	53
Gambar 4.6 Diagram Berdasarkan Lama Bekerja	54
Gambar 4.7 Diagram Berdasarkan Status Pekerjaan	55
Gambar 4.8 Diagram Berdasarkan Golongan	56
Gambar 4.9 Diagram Berdasarkan Pendapatan	57
Gambar 4.10 Tanggapan Responden terhadap Fasilitas (X1).....	59
Gambar 4.11 X1.A1 Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerjaan Pegawai	60
Gambar 4.12 X1.A2 Kapasitas Ruang kantor Sesuai Kebutuhan.....	61
Gambar 4.13 X1.A3 Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai	62
Gambar 4.14 X1.A4 Temperatur di Ruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan.....	63
Gambar 4.15 X1.A5 Ruangan Kerja Terdekorasi dengan Rapi.....	64
Gambar 4.16 Tanggapan Responden terhadap Motivasi.....	66
Gambar 4.17 X2.A1 Kompensasi yang Diterima Sesuai dengan Pekerjaan yang dilakukan	67
Gambar 4.18 X2.A2 Terpenuhi Kebutuhan Rasa Aman dalam Bekerja	68
Gambar 4.19 X2.A3 Adanya Sosialisasi Antar Pegawai Untuk Melayani Masyarakat.....	69
Gambar 4.20 X2.A4 Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja.....	70
Gambar 4.21 X2.A5 Mendapat Kesempatan Untuk Mengaktualisasi Diri.....	71
Gambar 4.22 Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja (Y)	73

Gambar 4.23 Y.1 Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan	
Sesuai Target.....	74
Gambar 4.24 Y.2 Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi	75
Gambar 4.25 Y.3 Dapat Menyelesaikan Tugas dengan Tepat Waktu	76
Gambar 4.26 Y.4 Mutu Pekerjaan yang Dihasilkan Sesuai Harapan	
Semua Pihak	77
Gambar 4.27 Y.5 Menyelesaikan Pekerjaan dengan Efisien	78
Gambar 4.28 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	81
Gambar 4.29 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	81
Gambar 4.30 Diagram Scatterplot.....	96



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Batas Wilayah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh	48
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	55
Tabel 4.8 Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan	56
Tabel 4.9 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan.....	57
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Fasilitas (X1)	59
Tabel 4.11 X1.A1 Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerjaan Pegawai	60
Tabel 4.12 X1.A2 Kapasitas Ruang Kantor Sesuai Kebutuhan.....	61
Tabel 4.13 X1.A3 Terpenuhinya Penunjang Kerja yang Memadai	62
Tabel 4.14 X1.A4 Temperatur di Ruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan	63
Tabel 4.15 X1.A5 Ruangan Kerja Terdekorasi dengan Rapi.....	64
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Motivasi (X2)	66
Tabel 4.17 X2.B1 Kompensasi yang Diterima Sesuai dengan Pekerjaan yang dilakukan	67
Tabel 4.18 X2.B2 Terpenuhi Kebutuhan Rasa Aman dalam Bekerja	68
Tabel 4.19 X2.B3 Adanya Sosialisasi antar Pegawai untuk Melayani Masyarakat	69
Tabel 4.20 X2.B4 Pimpinan Memberikan Pengakuan atas Prestasi Kerja	71
Tabel 4.21 X2.B5 Mendapat Kesempatan untuk Mengaktualisasi diri	72
Tabel 4.22 Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	73
Tabel 4.23 Y.C1 Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	74
Tabel 4.24 Y.C2 Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi	75

Tabel 4.25 Y.C3 Dapat Menyelesaikan Tugas dengan Tepat Waktu	76
Tabel 4.26 Y.C4 Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Harapan Semua Pihak	77
Tabel 4.27 Y.C5 Menyelesaikan Pekerjaan dengan Efisien.....	78
Tabel 4.28 Hasil Uji Linearitas Fasilitas (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)..	80
Tabel 4.29 Hasil Uji Linearitas Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).	80
Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.31 Hasil Uji Homogenitas.....	83
Tabel 4.32 Uji Normalitas Residual.....	84
Tabel 4.33 Uji Validitas Variabel Fasilitas (X1)	85
Tabel 4.34 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	86
Tabel 4.35 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	86
Tabel 4.36 Tabel Nilai Cronbach's Alpha Variabel Fasilitas (X1)	87
Tabel 4.37 Tabel Nilai Cronbach,s Alpha Variabel Motivasi (X2)	87
Tabel 4.38 Tabel Nilai Cronbach's Alpha Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	88
Tabel 4.39 Model Summary Variabel Motivasi (X2)	88
Tabel 4.40 Model Summary Variabel Fasilitas (X1) dan Motivasi (X2)	89
Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 4.42 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.43 Nilai Koefisiensi Uji Regresi Linear Berganda	92
Tabel 4.44 Model Summary Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 4.45 Uji Signifikansi / Uji T (Parsial)	94
Tabel 4.46 Uji F (Simultan).....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran 3	Tabel Distribusi R
Lampiran 4	Tabel Distribusi T
Lampiran 5	Tabel Distribusi F
Lampiran 6	Struktur Organisasi Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh Tahun 2019
Lampiran 7	Jumlah Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh Tahun 2019
Lampiran 8	SK Pembimbing
Lampiran 9	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 10	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 11	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 12	Daftar Riwayat Hidup Penulis.



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan pegawainya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan fasilitas serta motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. Begitupun dengan motivasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Fasilitas diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi pegawai. Pegawai akan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal, apabila pegawai memiliki motivasi kerja tinggi yang akan mendorong untuk bekerja dengan tekun serta disiplin sesuai diterapkan oleh instansi.¹

Fasilitas merupakan salah satu aspek penunjang produktivitas kerja. Fasilitas menjadi suatu alat yang dapat memperlancar keadaan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan. Ketersediaan fasilitas dapat mempengaruhi output. Fasilitas kerja menjadi sarana pendukung dalam aktivitas organisasi

¹ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008 hlm. 62. (Sumber: <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/download/1028/679>, diakses pada 06 Oktober 2019 pukul 13:21)

berbentuk fisik yang memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.² Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Begitupun sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara baik akan menghambat pekerjaan pegawai.

Selain fasilitas, motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena motivasi berfungsi sebagai pendorong kemauan, tindakan atau perbuatan.³ Motivasi berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang sifatnya universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa yang akan digunakan oleh pengguna jasa (masyarakat) dengan menggunakan sumber-sumber *real* yang semakin sedikit.⁴ Produktivitas kerja juga merupakan hasil dari proses pekerjaan seorang pegawai dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

Ketersediaan fasilitas serta motivasi akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana fasilitas itu sendiri merupakan hal yang lumrah dan keharusan bagi sebuah instansi untuk menyediakannya.

² Komariah, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh Ciamis, hlm. 56. (Sumber: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1668/1340>, diakses pada 04 November 2019 pukul 11:14 WIB)

³ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....*, hlm. 61

⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm. 57

Begitupun motivasi, yang menjadi keharusan pegawai guna kelancaran dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Bab 3 Pasal 5 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja menyebutkan bahwa standarisasi sarana dan prasarana kerja meliputi, ruangan kantor (ruang kerja, ruang tamu, ruang staf, ruang tunggu, ruang rapat, ruang data, ruang bendahara, ruang perpustakaan, ruang komputer dan ruang penyimpanan), perlengkapan kantor (perabot kantor, alat tulis kantor, papan informasi, alat-alat medis dan perlengkapan kearsipan) serta rumah dinas dan kendaraan dinas. Selain itu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 Pasal 6 tentang Sarana dan Prasarana, menyebutkan bahwa standar sarana dan prasarana pada suatu instansi pemerintahan adalah disediakannya: ruang kantor, ruang penunjang, perlengkapan ruang kantor, perlengkapan ruang penunjang dan tersedianya kendaraan dinas.

Namun berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Oktober sampai 10 November tahun 2018 terkait penyediaan fasilitas dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Peneliti menemukan bahwa penyediaan fasilitas di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh belum sesuai dengan Permendagri yang telah disebutkan di atas. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat 7 (tujuh) ruang kerja yang tersedia di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Sedangkan dilihat berdasarkan struktur organisasi di Kantor Camat Kuta

Alam, terdapat 9 (sembilan) subbagian yang di antaranya, 1). Camat, 2). Sekretaris Camat, 3). Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan, 4). Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset, 5). Seksi Pemerintahan Mukim dan Gampong, 6). Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong, 7). Seksi Ketentraman dan Ketertiban, 8). Seksi Pelayanan Umum, Kerjasama dan Informasi, 9). Seksi Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Sosial. Jadi dilihat berdasarkan pengamatan, peneliti menemukan bahwa tidak adanya kesesuaian antara ketersediaan ruang kerja dengan subbagian yang dilihat berdasarkan struktur organisasi di Kantor Camat Kuta Alam. Peneliti menemukan bahwa penyediaan ruang kerja masih kurang yang dibuktikan dengan adanya pembagian dua Subbag (sub bagian) dalam satu ruang kerja. Terdapat 2 (dua) ruang kerja yang memiliki masing-masing 2 (dua) subbag. Selain ruang kerja, peneliti juga menemukan bahwa tidak adanya ruang data, ruang penyimpanan serta ruang komputer sebagai mana yang diamanatkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Bab 3 Pasal 5 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja.⁵ Selain itu, peneliti juga melihat bahwa produktivitas kerja pegawai masih terdapat kekurangan seperti kurangnya kerjasama antara bagian yang satu dengan bagian yang lain.

Merujuk dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, karena nantinya kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengamatan awal, apabila tidak

⁵ Hasil Pengamatan Penelitian Pada Tanggal 10 Oktober s/d 10 November 2018 di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh

tersedianya fasilitas yang cukup, baik itu fasilitas berbentuk barang, jasa maupun fasilitas lainnya maka akan berdampak pada motivasi kerja yang akan mempengaruhi produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas dan peningkatan motivasi kerja diharapkan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian guna mengetahui apakah fasilitas dan motivasi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Camat Kuta Alam kota Banda Aceh, dengan mengangkat judul “Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penetapan rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Adakah pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh? :
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian.

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini timbul karena adanya rumusan masalah. Oleh sebab itu, kegunaan penelitian mencakup beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

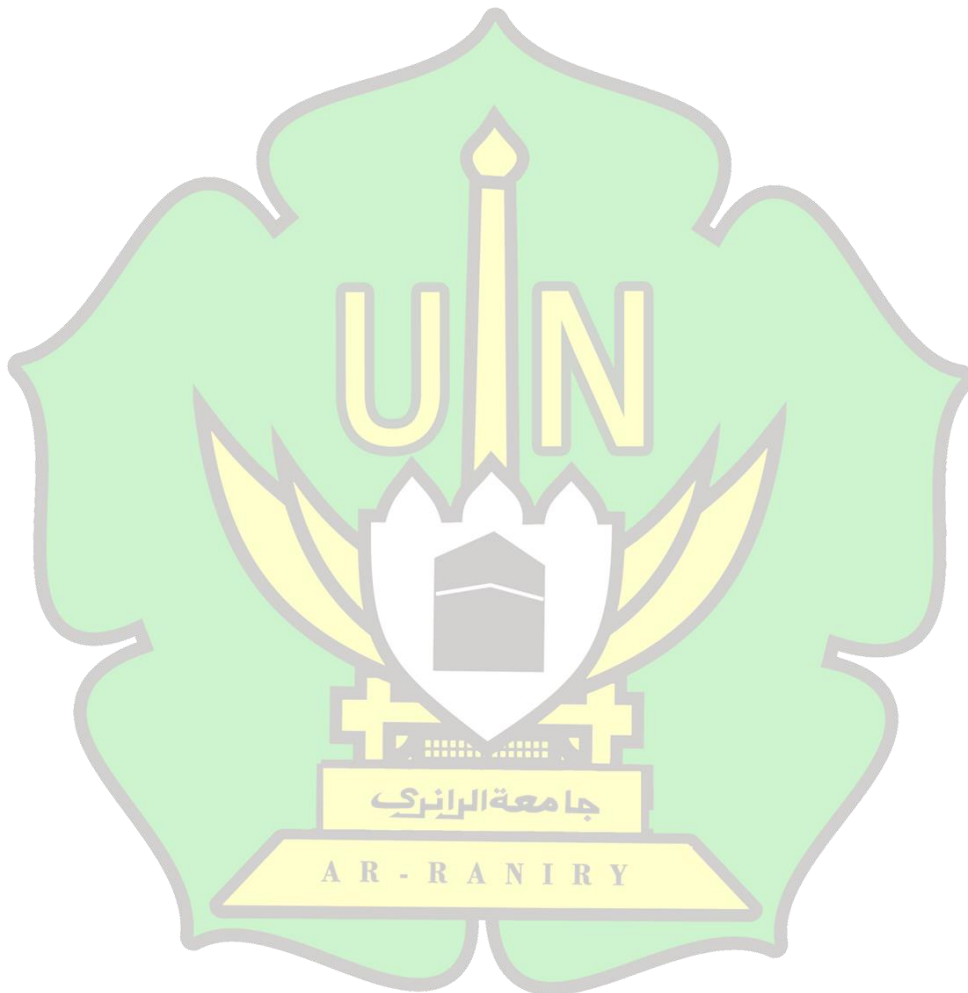
a. Secara Teoritis

1. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi akademisi mengenai pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja dan produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Alam.
2. Sebagai referensi bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya, apabila melakukan penelitian terkait pengaruh fasilitas terhadap motivasi dan produktivitas pegawai serta bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

b. Secara Praktis

1. Memberikan masukan dan sebagai informasi bagi masyarakat luas, khususnya pegawai pemerintah mengenai pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga

diharapkan mampu memberikan wawasan kepada setiap pegawai pemerintah yang ada di seluruh instansi Pemerintah Kota Banda Aceh, khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Kuta Alam.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan peninjauan terhadap beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, terkait dengan masalah yang akan diteliti. Tujuannya, untuk dijadikan pembanding dalam penelitian mengenai hubungan fasilitas kantor terhadap motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Dalam penelitian ini, terdapat tiga hasil penelitian yang akan dijadikan sebagai bahan pembanding terhadap masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

1. Khoirul Anam dan Edy Rahardja, 2017, *Journal Of Manajement*, Vol. 6, No. 4, ISSN. 2337-3792 yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Adapun besarnya pengaruh berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja sebesar 52,2%. Persamaan penelitian Khoirul Anam dan Edy Rahardja dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti terkait pengaruh fasilitas kerja. Perbedaannya adalah, pada penelitian Khoirul Anam dan Edy Rahardja dijelaskan bahwa

penyediaan fasilitas sudah terpenuhi dengan baik, namun apabila dilihat dari kinerja dan kepuasan pegawai masih kurang dalam menggunakan fasilitas secara maksimal. Sedangkan pada penelitian ini ketersediaan fasilitas masih kurang, hal ini berdampak pada kurangnya motivasi kerja pegawai.

2. Agustina Fatma Ningrum, 2017, Jurnal *Simki-Economic* Vol. 1, No. 3 yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42,535 > 4,171$ berarti semakin tinggi fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian Agustina Fatma Ningrum dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang fasilitas dan motivasi. Perbedaannya adalah, pada penelitian Agustina Fatma Ningrum berdasarkan pernyataan dari masyarakat, pegawai di kantor camat kurang memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama. Namun dilihat berdasarkan fasilitas di kantor Camat Pace sudah terpenuhi dengan baik. Hal ini berbanding terbalik dengan yang ada di kantor Camat Kuta Alam, pada saat penyelesaian pengurusan surat sudah terlaksana dengan baik namun terkendala dengan kurangnya ketersediaan fasilitas.

3. Ika Fuzi Anggainy, dkk, 2018, Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1, ISSN. 2302-0199 yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik. Menurut uji pengaruh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; *pertama*, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; *kedua*, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; *ketiga*, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian yang terakhir terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawainya. Persamaan penelitian Ika Fuzi Anggainy dengan penelitian ini adalah pada aspek penelitian yang sama-sama membahas tentang fasilitas dan motivasi. Sedangkan perbedaan penelitian Ika Fuzi Anggainy dengan penelitian ini adalah terletak pada kompensasi yang menjadi nilai tambah untuk meningkatkan motivasi, namun pada penelitian ini fasilitas yang menjadi nilai tambah terbentuknya motivasi yang tinggi.

Dari ketiga penelitian yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyediaan fasilitas dan motivasi yang kurang dapat

mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Selain itu, perlu adanya kesadaran perhatian dari pemerintah untuk dapat menyediakan fasilitas yang dibutuhkan bagi sebuah instansi. Hal ini juga harus didukung dengan kesadaran pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2.2 Fasilitas

Fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik maupun nonfisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) sesuai dengan keinginan orang-orang dalam organisasi pemerintahan. Fasilitas menjadi alat atau sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Selain itu, fasilitas juga menjadi sarana pendukung dalam aktivitas organisasi dalam menghasilkan barang atau jasa dan digunakan dalam kegiatan normal pada instansi pemerintahan. Biasanya fasilitas memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi/instansi, karena dapat menunjang produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.⁶ Menurut Moenir, fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan Sedarmayanti menyebutkan

⁶ Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2, bulan Oktober 2016, hlm. 3 (sumber: <https://docplayer.info/43984235-Pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-pt-bank-riaukepri-cabang-teluk-kuantan-kabupaten-kuantan-singingi.html>, diakses pada 10 November 2019, pukul 10:40 WIB)

bahwa ada beberapa bentuk penyediaan fasilitas di kantor, yaitu perabot kantor dan Temperatur (suhu).⁷

Definisi lain juga menjelaskan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu berupa sarana maupun alat yang digunakan untuk memudahkan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2.2.1 Fungsi Fasilitas

Menurut Allen (dalam Suhardi), fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:⁹

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien terhadap pegawai agar berkontribusi dengan baik. Artinya fasilitas dapat membantu pegawai akan betah dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Penyediaan fasilitas yang tinggi akan meningkatkan kesadaran organisasi/instansi dalam memanfaatkan fasilitas seefisien mungkin.

⁷ Erni Dwi Prasetyo dan Th. Agung M. Harsiwi, *Dampak Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 03 (sumber: <http://e-journal.uajy.ac.id/11756/1/EM198850.pdf>, diakses pada 27 November 2018, pukul 20.03 WIB).

⁸ Yeltsin Aprioke Thomas, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, hlm.02 (sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/16633>, diakses pada 9 November 2019, pukul 20:32 WIB)

⁹ Skripsi Kristianus Tito Tri Prayoga, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantorkecamatan Depok Kabupaten Sleman)*, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta 2018, hlm. 14 (sumber: http://repository.usd.ac.id/31427/2/142214064_full.pdf, diakses pada 11 November 2019, pukul 23:53 WIB)

- c. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial suatu organisasi/instansi.

2.2.2 Indikator Fasilitas

Berdasarkan pengertian fasilitas di atas, Moenir menyebutkan bahwa terdapat 6 (enam) indikator fasilitas, diantaranya:¹⁰

a. Alat Kerja (Perabot Kantor)

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis, yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Adapun alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan 10 dalam produksi.

b. Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan

c. Ruang Kantor

Kebutuhan bagi individu untuk pemenuhan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹⁰ Skripsi Rupik Arofah, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2015, hlm. 14 (sumber: <https://lib.unnes.ac.id/22426/1/7101410100-s.pdf>, diakses pada 27 November 2018, pukul 20:07 WIB)

d. Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai buangan, rumah jabatan, rumah dinas serta kendaraan bermotor.

e. Temperatur Ruangan (suhu ruangan)

Ukuran derajat kelembapan suatu ruangan (panas dan dinginnya suhu ruangan).

f. Nilai estetis (dekorasi)

Nilai estetis adalah suatu nilai keindahan yang melekat pada karya-karya seni atau pun objek seni.

2.3 Motivasi

Motivasi kerja bagi pegawai biasanya akan menjadi suatu hal yang rumit, karena motivasi akan melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor yang bersifat individual diantaranya kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong kedalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).¹¹

Menurut Hasibuan dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mau

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014), hlm. 306

bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.¹² Motivasi akan timbul apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu: kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan), kebutuhan akan rasa aman (aman dari gangguan, keamanan jabatan, status kerja yang pasti dan aman atas sarana maupun prasarana), kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita, kebebasan untuk mengembangkan bakat).¹³

Sedangkan menurut Frederick Herzberg, “motivasi adalah pandangan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan dalam bekerja. Menurut teori Frederick Herzberg, faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan”.¹⁴

Selain itu Saydam juga menjelaskan bahwa “motivasi mencakup segala aspek tingkah manusia yang akan mendorong manusia untuk melakukan sesuatu sesuai keinginan. Artinya, motivasi sebagai pendorong bagi manusia untuk bertindak dan berbuat. Motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 111

¹³ Sondang P. Siagian, M.P.A, *Kiat Meningkatkan....*, hlm. 103

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 107

sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa ada paksaan manapun”.¹⁵ Dengan demikian, motivasi diartikan sebagai alat penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan yang memiliki beberapa siklus, terdiri dari adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*Drives*), serta tujuan yang diinginkan (*gools*).¹⁶

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Berikut ada 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, diantaranya ada faktor intern yang terdiri dari keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Selain faktor intern ada juga faktor ekstern yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.¹⁷

2.3.2 Indikator Motivasi

Maslow dalam buku “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*” menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor

¹⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan....*, hlm. 273

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 276

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya....*, hlm. 116

kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator guna mengetahui motivasi kerja pegawai, diantaranya:

- a. fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai maupun pimpinannya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai dapat menunjukkan kemampuan, keterampilan dan potensinya secara terbuka.

2.4 Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber daya manusia sebagai peranan utama dalam proses untuk meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Pada dasarnya, produktivitas yang semakin tinggi berperan sebagai pendayagunaan sumber daya secara efisien. Dalam sebuah organisasi atau instansi pada proses produknya harus senantiasa memerhatikan cara untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya yang ada.

Pengertian produktivitas menurut Gaspersz dalam buku *Manajemen Produktivitas Total* mengartikan bahwa produktivitas memiliki hubungan dengan pembuatan output secara spesifik yang menunjuk pada hubungan antara *output* (hasil produksi) dan *input* (bahan baku) yang digunakan untuk menghasilkan *output*. Sementara itu, menurut M. Sinungan dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” menjelaskan bahwa produktivitas adalah pendekatan intradisipliner dalam menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk tetap menjaga adanya mutu yang tinggi dan untuk menggunakan sumber secara efisien.¹⁸

Menurut Sinungan, produktivitas kerja adalah suatu konsep bersifat universal yang memiliki tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh manusia dengan menggunakan sumber-sumber *real* yang semakin sedikit.¹⁹ Selain itu Tohardi, mengemukakan produktivitas kerja merupakan sikap mental seseorang, yaitu suatu keyakinan bahwa seseorang itu dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari-hari sebelumnya. Dimana sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak terlalu cepat merasa puas, akan tetapi menjadi dorongan untuk mengembangkan diri agar lebih baik lagi.²⁰

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja dengan bahan, waktu serta tenaga dalam

¹⁸ Afifuddin, M. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hlm. 183

¹⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan ...*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 57

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 100

memproduksi barang dan jasa yang menggunakan sumber secara efektif dan efisien. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada dalam suatu organisasi/instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap organisasi/instansi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun karena faktor lain. Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan²¹, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena, dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk melakukan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama.

²¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenada media Group, 2011), hlm. 209

b. Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Karena, keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan Tiffin dan Cormick dalam buku *“Budaya Organisasi”* menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan²², yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu, umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja.

²² *Ibid.*, hlm. 210

2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan aspek yang sangat penting bagi para pegawai, karena dengan adanya produktivitas maka pekerjaan akan terlaksana secara baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator²³, diantaranya:

a. Kemampuan

Kemampuan seorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Peningkatan hasil

Hasil merupakan salah satu indikator yang dapat dirasakan pegawai, baik oleh pegawai yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, kemampuan merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kemauan kerja yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

²³ *Ibid.*, hlm. 211-212

d. Ketepatan waktu

Seorang pegawai harus paham akan waktu sebagai sumber daya yang digunakan dengan baik dalam melaksanakan berbagai tugas.

e. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Karena, semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak akan dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

f. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan pada gilirannya akan sangat berguna bagi suatu organisasi/instansi dan juga untuk dirinya sendiri.

g. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi pegawai. Karena, perilaku efisien akan muncul tatkala individu mampu menjaga secara terus menerus kedisiplinan pada pekerjaannya.

2.4.3 Konsep produktivitas kerja

Berikut ada beberapa model dari konsep produktivitas kerja²⁴, diantaranya:

a. Model Goodwin

Goodwin, menekankan bahwa produktivitas harus dikelola dengan cara seksama. Ia yakin, di samping adanya kebijaksanaan dari pengalaman, perlu *judgment* yang baik dan pengetahuan setempat. Goodwin juga mengatakan bahwa kondisi yang dimiliki oleh suatu organisasi berbeda-beda, maka ia memberikan saran sebagai kerangka dasar yang bagi organisasi dapat digunakan sebagai titik awal.

b. Model Sutermeister

Model Sutermeister, menekankan pada produktivitas pekerja, dengan mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai hubungan antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Ia mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas pekerja, yaitu, kemajuan teknologi dan motivasi kerja.

c. Model Hershauer dan Ruch

Model Hershauer dan Ruch, mereka menyebut model ini "*servissistem model*". Dalam model ini, pusat perhatiannya adalah kinerja pegawai. Sedangkan faktor-faktor individual dan organisasional yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung dapat ditelusuri yang merupakan sistem umpan balik yang dinamik.

²⁴ *Ibid.*, Hal. 217

d. Strategi Crandall dan Wooton

Strategi Crandall dan Wooton, memadukan peran perbaikan produktivitas dengan pertumbuhan organisasi dan peran eksekutif sebagai pengambilan keputusan produktivitas.

e. Strategi Stewart

Stewart, mengusulkan strategi perbaikan produktivitas bagi organisasi-organisasi atas dasar suatu pandangan sistem. Karena ia memandang suatu organisasi sebagai suatu kompleks jaringan yang antara subunit saling terkait. Pada konsep ini, semua aktifitas dipadukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh untuk jangka panjang.

f. Pendekatan Aggarwal.

Aggarwal, mengusulkan prosedur perbaikan produktivitas dalam organisasi/instansi secara bertahap, yaitu: mengidentifikasi dan memprioritaskan tujuan-tujuan suatu organisasi, melukiskan kriteria output dalam batas-batas organisasi, menyiapkan rencana-rencana tindakan, membuang penghalang produktivitas, mengembangkan metode pengukuran produktivitas dan melaksanakan rencana tindakan serta memotivasi pekerja dalam suatu organisasi.

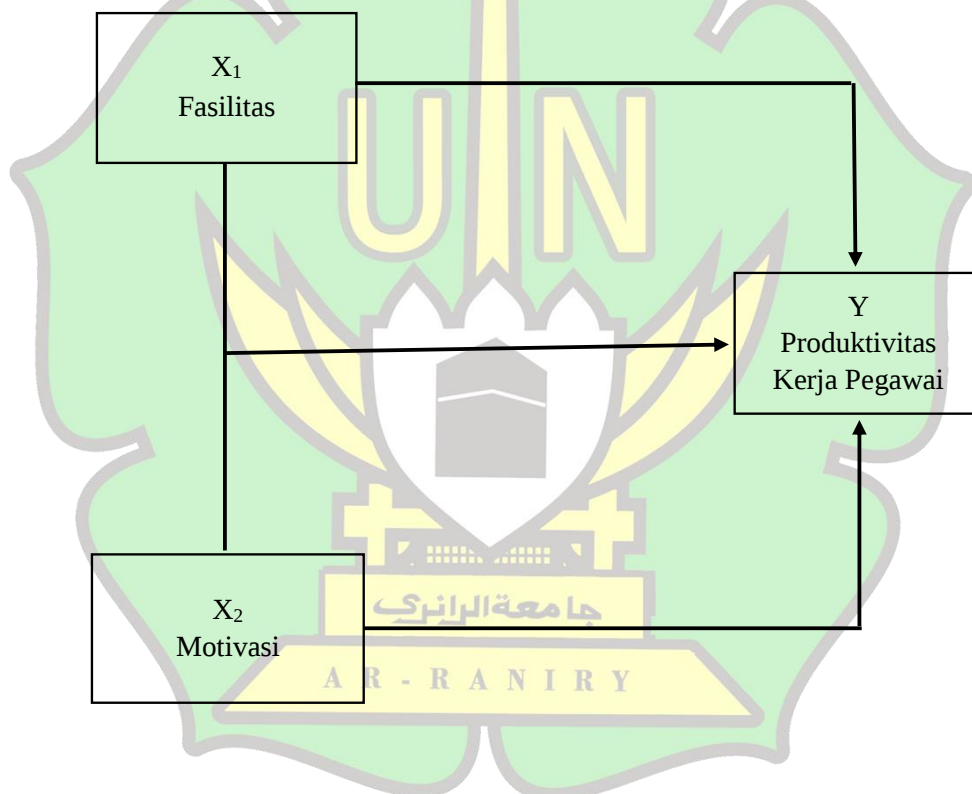
2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu untuk dikemukakan, karena pada penelitian ini menggunakan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari hubungan sebab akibat yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat antara peneliti dan pembaca terkait

persepsi yang searah dengan pemikiran peneliti, sehingga akan membentuk hipotesis riset secara logis.²⁵

Berdasarkan penjelasan teori yang dijelaskan di atas mengenai cara untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, maka kerangka berpikir di rumuskan sebagai yang tertera di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



²⁵ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 215

2.6 Definisi Operasional Variabel

1. Fasilitas

Moenir menjelaskan bahwa fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Motivasi

Menurut Maslow dalam buku "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*" mengemukakan bahwa motivasi akan timbul apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow mengatakan bahwa seseorang harus memenuhi kebutuhan yang rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karena pemenuhan dari yang kecil akan memberikan motivasi terhadap seseorang.²⁶

3. Produktivitas Kerja Pegawai

Melayu S. P. Hasibuan dalam buku "*Manajemen Personalia*" menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara *Output* (hasil) dan *Input* (masukan). Maksudnya jika produktivitas naik disebabkan oleh adanya peningkatan efisien dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.²⁷

²⁶ Sondang P. Siagian, M.P.A, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 103

²⁷ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 219

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan perhitungan yang masih belum sempurna atau masih menjadi suatu ramalan. Karena itu, seringkali peneliti salah dalam menentukan hipotesis yang kemudian berdampak pada hasil penelitian.²⁸ Oleh sebab itu peneliti perlu untuk menguji kebenarannya. Berdasarkan uraian mengenai kerangka berpikir di atas, peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Fasilitas (X_1)

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

b. Variabel Motivasi (X_2)

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

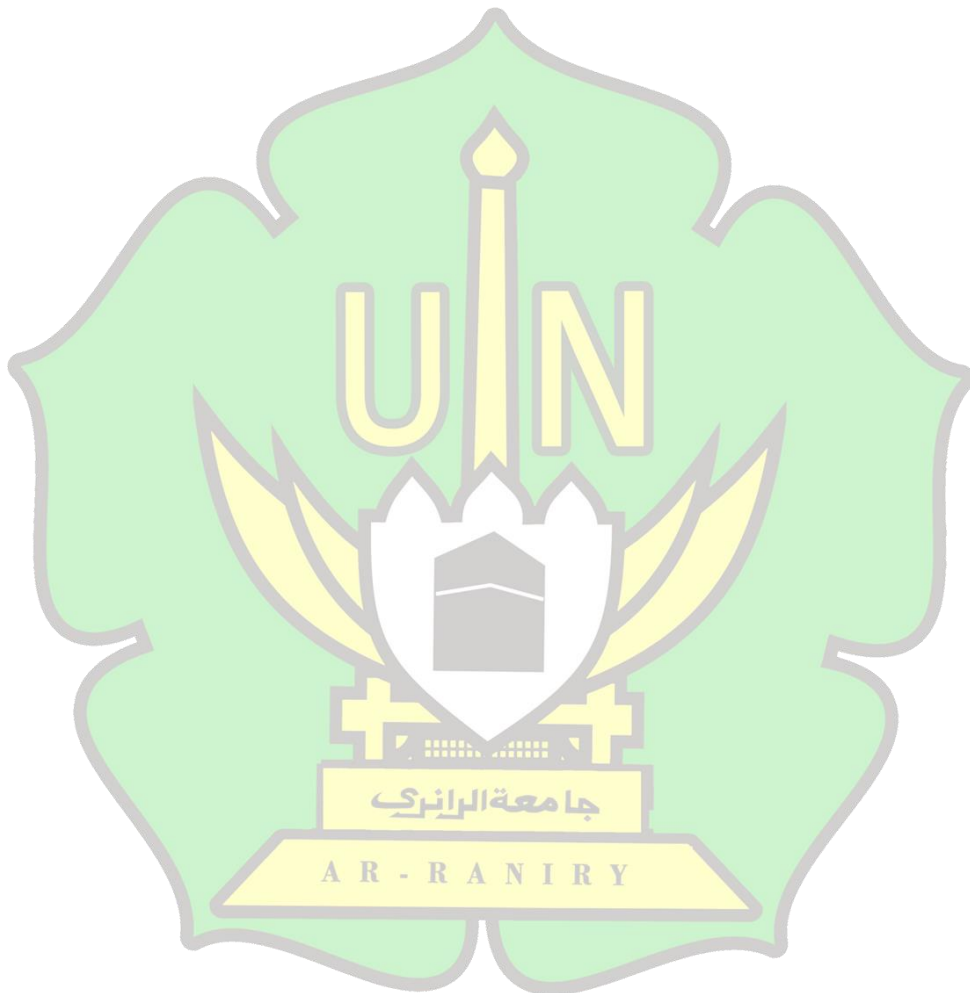
H_1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

c. Variabel Fasilitas dan Motivasi (X_1 dan X_2)

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

²⁸ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 92

H₁: Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil dan secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti.²⁹ Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah fasilitas, motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada operasional variabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
						Pertanyaan
Indenpendent Variabel (X ₁)						
1.	Fasilitas	Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 1987).	• Alat Kerja • Ruang kantor • Penunjang kerja • Temperatur ruangan (suhu) • Nilai estetis (dekorasi)	1-5	Interval	A1-A5
Dependent Variabel (X ₂)						
2.	Motivasi	Motivasi akan timbul apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Maslow mengatakan bahwa seseorang harus memenuhi	• Kebutuhan fisiologis • Kebutuhan akan rasa aman • Kebutuhan hubungan social	1-5	Interval	B1-B5

²⁹ Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 131.

		kebutuhan yang rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karena pemenuhan dari yang kecil akan memberikan motivasi yang lebih tinggi terhadap seseorang (Maslow, 1997).	• Kebutuhan pengakuan • Kebutuhan aktualisasi diri			
Dependent Variabel (Y)						
3.	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah perbandingan antara <i>Output</i> (hasil) dan <i>Input</i> (masukan). Maksudnya jika produktivitas naik disebabkan oleh adanya peningkatan efisien dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Melayu S. P. Hasibuan, 2003).	• Kemampuan • Semangat kerja • Ketepatan waktu • Mutu • Efisiensi	1-5	Interval	C1-C5

3.2 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.2.1 Pendekatan

Sehubungan dengan masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti mengambil data sebanyak-banyaknya dari populasi penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif, berdasarkan uraian sistematis dan bukan sekedar pendapat pakar serta penulis saja, tetapi juga berdasarkan hasil yang relevan dengan variabel yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang uraiannya sistematis, terstruktur dan terencana.

3.2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan kumpulan prosedur, skema, dan algoritma yang digunakan sebagai alat ukur (*instrument*) dalam sebuah penelitian.³⁰ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan data angka-angka atau data berupa fakta-fakta serta segala sesuatu yang dapat dihitung.³¹

3.3 Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang sedang diteliti. Dalam ilmu statistik, populasi merupakan sekelompok orang-orang yang tidak terbatas, namun mengacu pada kualitas yang akan menjadi titik fokus perhatian penelitian.³² Populasi merupakan keseluruhan dari suatu objek atau subjek. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, berjumlah 34 orang yang terdiri dari 26 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 8 orang sebagai pegawai kontrak daerah.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi.³³ Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai dan non pegawai kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti akan menggunakan teknik sampling jenuh

³⁰ Kris. H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, CV. Andi, 2017), hlm. 5

³¹ Mohd. Nazir, *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 65

³² Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm. 137.

³³ *Ibid.*, Hal. 140

dimana seluruh pegawai yang sebelumnya menjadi populasi akan dijadikan sebagai sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti ini akan menggunakan teknik sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampling. Sugiyono menjelaskan bahwa sampling jenuh sebagai salah satu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel ini akan membantu peneliti pada saat melakukan perhitungan *statistic* untuk menentukan hubungan kedua variabel yang akan diteliti.³⁴

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti akan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data agar mendapatkan hasil yang objektif. Berikut merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

a. Angket (kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawabnya.³⁵ Angket tersebut digunakan untuk mengetahui informasi yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Metode dalam penelitian ini adalah metode angket dengan menggunakan skala likert.³⁶

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta ,2016), hlm. 84

³⁵ *Ibid.*, hlm. 199

³⁶ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta, Liberty:2012), hlm. 13

Berikut beberapa alternatif jawaban yang disediakan peneliti pada angket yang akan diisi oleh responden, yaitu:

1. (1) STS : Sangat Tidak Setuju
2. (2) TS : Tidak Setuju
3. (3) KS : Kurang Setuju
4. (4) S : Setuju
5. (5) SS : Sangat Setuju

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data maupun informasi serta fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian yang kemudian akan ditelaah.³⁷ Pada penelitian ini yang menjadi dokumen untuk penelitian yaitu berupa buku profil kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh serta informasi yang tersedia di *webside* Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*, (Bandung, Alfabeta:2015), hlm.

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti akan menggunakan berbagai macam teknik pengolahan dan analisis data agar mendapatkan hasil yang objektif. Berikut merupakan teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan peneliti:

3.5.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan.³⁸ Dalam sebuah penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data berfungsi sebagai penggambaran variabel yang diteliti dan menjadi alat untuk menguatkan hipotesis. Sebelum instrumen diberikan kepada responden terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitas datanya, kemudian setelah instrumennya valid baru diberikan ke responden guna untuk mengetahui respon responden terkait pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji yang menggunakan kuesioner sebagai skala pengukuran variabel penelitian. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas. Validitas digunakan untuk mengukur kuesioner valid atau tidak valid. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk menguji kuesioner akan reabel (sama) atau tidak reabel.³⁹

³⁸ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Lainnya...*, hlm. 163

³⁹ Uji Instrumen (Sumber: <http://datariset.com/olahdata/detail/olah-data-jogja-uji-instrumen>)

2. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data penelitian terbukti linear, normal dan homogen. Analisis untuk uji asumsi dasar terdiri dari 3 macam, yaitu:

a. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu uji yang tujuannya memprediksikan hubungan yang linier atau tidak antara variabel X dan variabel Y melalui perhitungan uji linieritas dengan bantuan komputer yang menggunakan program SPSS.⁴⁰ Dalam uji linearitas kriteria yang digunakan yaitu, jika nilai probabilitas > 0,05 maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier. Namun jika nilai probabilitasnya <0,05 maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier. Namun jika dihitung menggunakan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , maka aturannya adalah jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependent (Y). Pada uji ini menggunakan SPSS versi 22. Rumus yang di gunakan dalam uji ini adalah⁴¹:

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

⁴⁰ Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), hlm.191.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hlm. 265

Keterangan:

N = banyak anggota sampel (responden)

M = banyak predictor

R = Korelasi

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogrof-Smirnov*, jika hasil data signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.⁴² Uji ini menggunakan program SPSS versi 22. Rumus yang digunakan pada uji normalitas adalah:

$$KS = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan :

KS : Nilai Kolmogrov-Smirnov

n_1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan

⁴² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 160

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah uji homogenitas variansi dan uji *bartlett*. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.⁴³

Taraf signifikat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan adalah jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka matriks variansi-kovarians pada kedua kelas adalah sama atau homogen. Uji homogenitas variansi digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil homogen atau tidak.⁴⁴ Pengujian ini menggunakan SPSS versi 22.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.⁴⁵ Berikut beberapa bentuk uji asumsi klasik:

⁴³ Anwar Hidayat, 2013, *Penjelasan Lengkap Uji Homogenitas* (sumber: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-homogenitas.html>) diakses pada tanggal 01 Desember 2019 pukul 16:02 WIB

⁴⁴ Sumber: <https://eprints.uny.ac.id/49362/3/BAB%20III.pdf> (diakses pada tanggal 28 November 2019 pukul 08.50 WIB)

⁴⁵ Fatkhan Amirul Huda, 2016, *Uji asumsi klasik*, (Sumber: Fatkhan.web.id) diakses pada tanggal 19 Desember 2019 pukul 11.45 WIB

a. Uji Normalitas residual

Uji ini berfungsi untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji ini bukan dilihat pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji ini menggunakan uji normal *P-Plot* atau *Kolmogorov smirnov*. Jika hasil pengujian lebih besar dari 0,05 (5 %) maka varian dari dua kelompok atau lebih dikatakan residu. Uji ini menggunakan SPSS versi 22.

b. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan instrumen. suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁴⁶ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.⁴⁷

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical program for Social Science*) 22. Adapun rumus yang digunakan adalah:

⁴⁶ *Ibid.*, Hal. 28

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 54

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total dari seluruh item

ΣXY = Jumlah skor dalam distribusi XY

ΣX = Jumlah skor variabel X

ΣY = Jumlah skor variabel Y

Σx^2 = Jumlah kuadrat pada variabel X

Σy^2 = Jumlah kuadrat pada variabel Y

Kaidah keputusannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.⁴⁸

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen dapat dipercaya yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, serta konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun pengumpulan data dilakukan pada waktu yang berbeda.⁴⁹

⁴⁸ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 27

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik...*, hlm. 221

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari realibilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.⁵⁰

Pada penelitian ini menggunakan SPSS 22 dengan menggunakan rumus alpha untuk mencari reliabilitas instrument:⁵¹

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{a^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah varian butir

$a^2 t$ = Varian total

d. Uji Multikolinearitas

Pada analisa regresi linier berganda dilakukan uji multikolinearitas, karena variabel independennya lebih dari pada 1. Multikolinearitas artinya antar variabel independent model regresi memiliki hubungan yang liner sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk mengetahui ada tidaknya

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 239

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 115

gejala multikolinearitas dengan melihat nilai varian *infuction factor* (FIV dan Toleran). Apabila nilai FIV kurang dari 10 dan toleran lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji ini menggunakan SPSS versi 22.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti variansi dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya.⁵² Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossectin* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.⁵³ Pengujian heterokedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearmanrho. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji dua (2) sisi, jika korelasi antar variabel independent dengan residual terdapat signifikan lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini menggunakan SPSS versi 22.

⁵² M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 281

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013) hlm. 139

Dasar analisis dalam uji heteroskedastisitas ini sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2 Teknik Analisis Data

Analisis Data merupakan kelanjutan dari pengolahan data.⁵⁴ Untuk mengetahui respon responden maka dianalisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala likert. Adapun skala yang diberikan adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

a. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah lain regresi berganda dapat juga disebut dengan istilah multiple redresion. Kata multiple berarti jamak atau lebih dari satu variabel. Regresi linier berganda adalah model regresi berganda jika variabel terika berskala interval atau rasio (kuantitatif atau numeric).⁵⁵

⁵⁴ Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 211

⁵⁵ Asyhar Bashari, 2013, *Hubungan Antara Mnat dan Prestasi Belajar Sejarah dengan Kesadaran Sejarah Siswa MAN Yogyakarta III*, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Sejarah, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, hlm. 34

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat

X₁, X₂ : Variabel Bebas atau Predictor

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik koefisien determinasi (Kd).

Rumus:

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

r_{yx}^2 : Nilai Koefisien Korelasi

c. Uji Signifikansi (Uji t / Parsial)

Untuk menentukan variabel-variabel koefisien regresi berganda signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan pengujian dengan uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

a. Variabel Fasilitas (X_1)

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

b. Variabel Motivasi (X_2)

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05). Jika nilai signifikansi $< probability$ 0,05 maka hipotesa diterima.

3. Menentukan t_{hitung} .

4. Menentukan t_{tabel} .

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan

$$(df) = n - k - 1$$

5. Kriteria pengujian

a) Variabel Fasilitas (X_1)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak.

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

7. Membuat kesimpulan.

d. Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel-variabel koefisien regresi berganda signifikan atau tidak signifikan, maka dilakukan pengujian dengan uji F.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan X_1 dan X_2

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

2. Menentukan Signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05). Jika nilai signifikansi < probability 0,05 maka hipotesa diterima.

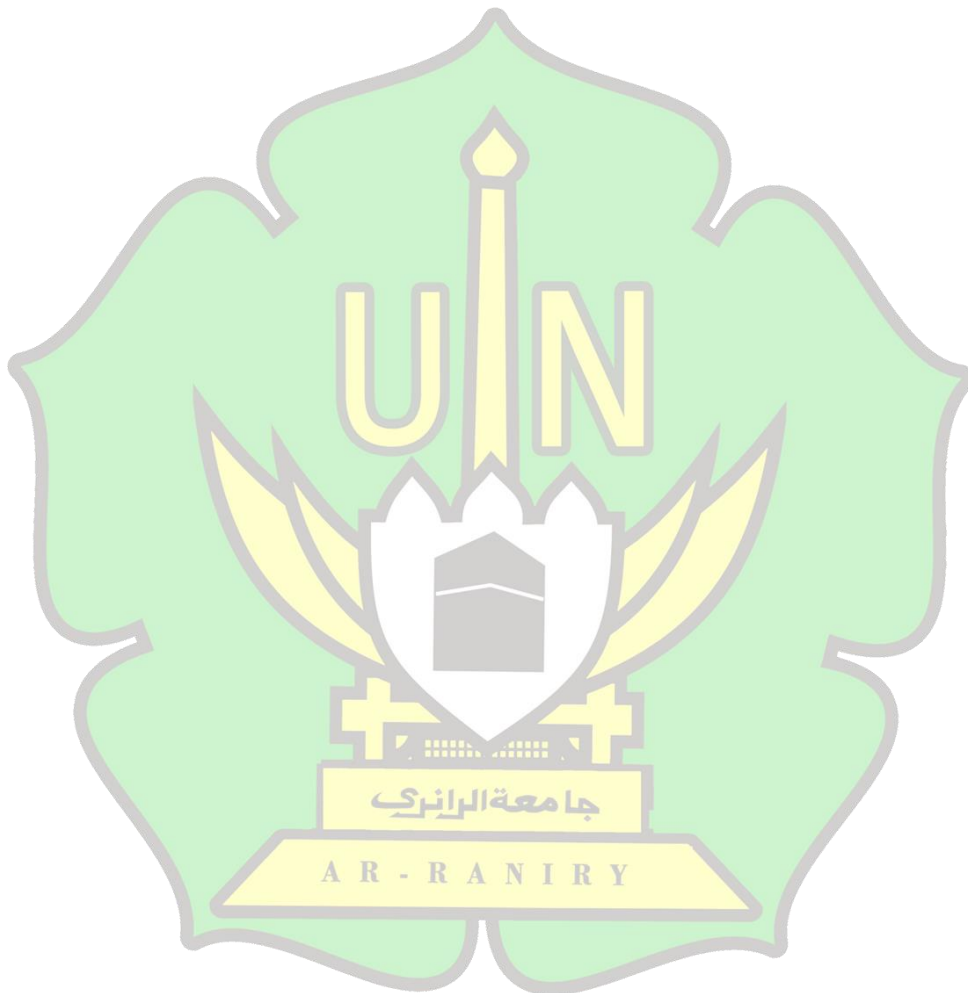
3. Menentukan F_{hitung}

4. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada $df = 3$ dengan derajat kebebasan

$$(df_2) = n - k - 1$$

5. Kriteria Pengujian
6. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}
7. Kesimpulan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Kantor Camat Kuta Alam

Kantor Camat Kuta Alam terletak di Jl. Syiah Kuala Nomor 116, Keuramat, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh dengan kode pos 24415. Pada awal pembentukannya, kota Banda Aceh hanya memiliki 2 kecamatan yaitu Kecamatan Kuta Alam dan Kecamatan Baiturrahman yang memiliki luas wilayah 11,08 km. Pada saat itupun Kecamatan Kuta Alam memiliki 17 gampong, dengan ibukota kecamatan berada di Gampong Bandar Baru. Namun, dengan adanya Peraturan Daerah Kota Banda Aceh No. 8 Tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja yang baru maka dibentuklah beberapa kecamatan baru yaitu Kecamatan Bandar Raya, Kecamatan Jaya Baru, Kecamatan Ulee Kareng, Kecamatan Kuta Raja dan Kecamatan Lueng Bata. Kecamatan Kuta Raja merupakan pecahan dari Kecamatan Kuta Alam. Dampak dari pembentukan kecamatan baru menyebabkan sebagian wilayah Kecamatan Kuta Alam berkurang. Sekarang dan sampai saat ini Kecamatan Kuta Alam terdiri atas 2 Mukim, 11 Gampong, dan 57 Dusun, yaitu Mukim Lam Kuta terdiri dari 6 gampong dan 29 dusun, sedangkan Mukim Kuta Alam terdiri dari 5 gampong dan 28 dusun.⁵⁶ Kantor Camat Kuta Alam mempunyai tugas melaksanakan

⁵⁶ Profil Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh
(sumber:http://kutaalamkec.bandaacehkota.go.id/?page_id=960)

kewenangan Pemerintah Kota yang dilimpahkan oleh Walikota Banda Aceh untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.⁵⁷

Gambar 4.1
Gambar Kantor dan Lokasi Penelitian



Kecamatan ini memiliki jumlah populasi terbesar pertama di Kota Banda Aceh dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Batas Wilayah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh

Sebelah Utara	Selat Malaka
Sebelah Selatan	Kecamatan Baiturrahman
Sebelah Timur	Kecamatan Syiah Kuala
Sebelah Barat	Kecamatan Kuta Raja

Sumber: Buku Profil Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh adalah:

“Menjadikan Kecamatan Kuta Alam yang terbaik dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta transparan demi terwujudnya Banda Aceh yang gemilang dalam bingkai syari’at Islam”.

⁵⁷ Kecamatan Kuta Alam (sumber: <http://kutaalamkec.bandaacehkota.go.id/>)

b. Misi

Sesuai dengan visi yang telah ditetapkan Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

1. Menciptakan dan menumbuhkan budaya islami di tengah-tengah masyarakat di antara keberagaman suku, adat istiadat, dan agama.
2. Memberikan pelayanan administrasi serta informasi yang terbaik dan terbuka bagi masyarakat melalui profesionalisme aparatur kecamatan.
3. Mengoptimalkan peran serta masyarakat dalam pembenahan di bidang pembangunan, penertiban dan keamanan serta pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan potensi yang ada di Kecamatan Kuta Alam.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang tersusun berdasarkan pada *lampiran 6* yang terdiri dari, Camat, Sekretaris Camat, Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan, Subbagian Umum, Kepegawaian dan Aset, Seksi Pemerintahan Mukim dan Gampong, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Seksi Pelayanan Umum, Kerjasama dan Informasi, Seksi Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Sosial.

3.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini peneliti mengkaji tentang, pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Untuk melengkapi data penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan angket kepada pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh sebanyak 34 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada beberapa tabel berikut ini:

4.2.1 Jenis Kelamin

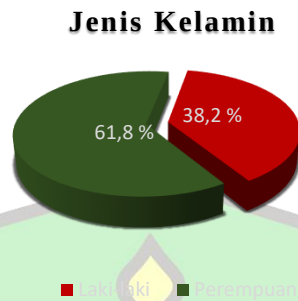
Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	38.2	38.2	38.2
	Perempuan	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan pengelolaan data dengan menggunakan *software SPSS 22*, tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 34 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 21 orang atau 61,8% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 38,2%. Perbandingan responden berdasarkan kelompok jenis kelamin ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Diagram Jenis Kelamin



4.2.2 Usia

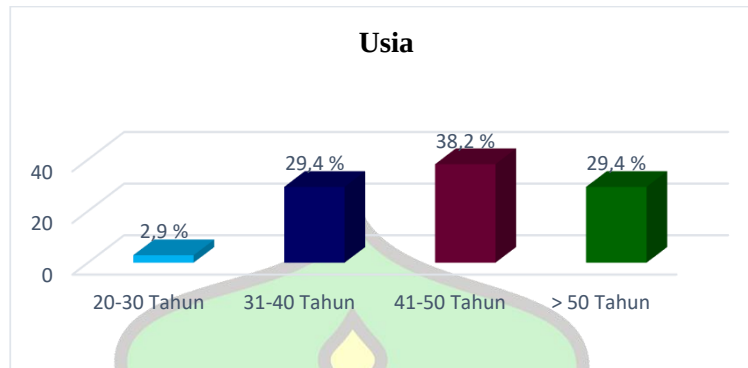
Tabel 4.3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	1	2.9	2.9	2.9
31-40 Tahun	10	29.4	29.4	32.4
41-50 Tahun	13	38.2	38.2	70.6
>51 Tahun	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Pada tabel 4.3 di atas dari 34 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (20-30 tahun) yang hasilnya terdapat 1 orang atau 2,9%, kelompok umur 2 (31-40 tahun) sebanyak 10 orang atau 29,4%, kelompok umur 3 (41-50 tahun) sebanyak 13 orang atau 38,2% dan kelompok umur 4 (>50 tahun) sebanyak 10 orang atau 29,4%. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3
Diagram Berdasarkan Usia



4.2.3 Pendidikan

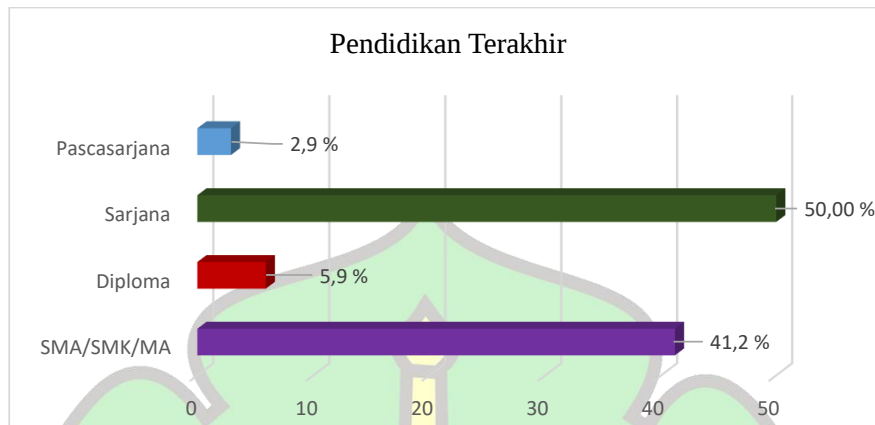
Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	14	41.2	41.2	41.2
	Diploma	2	5.9	5.9	47.1
	Sarjana	17	50.0	50.0	97.1
	Pascasarjana	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan hasil olahan data terkait tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 di atas, dari 34 orang responden terdapat 14 orang atau 41,2% yang berpendidikan SMA/SMK/MA, 2 orang atau 5,9% yang berpendidikan diploma, 17 orang atau 50,0% yang berpendidikan sarjana (S1), dan yang berpendidikan pascasarjan (S2) 1 orang atau 2,9%. Perbandingan karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4
Diagram Berdasarkan Pendidikan Terakhir



4.2.4 Status Perkawinan

Tabel 4.5
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

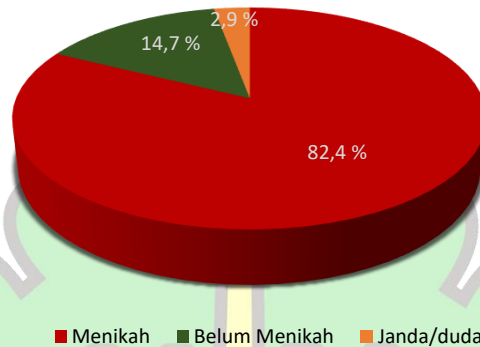
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	28	82.4	82.4	82.4
	Belum Menikah	5	14.7	14.7	97.1
	Janda/Duda	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan status yang ditunjukkan pada tabel 4.5 di atas, dari 34 orang responden terdapat 28 orang atau 82,4% yang berstatus sudah menikah, 5 orang atau 14,7% yang berstatus belum menikah dan 1 orang atau 2,9% yang berstatus janda/duda. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:

Gambar 4.5
Diagram Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan



4.2.5 Lama Bekerja

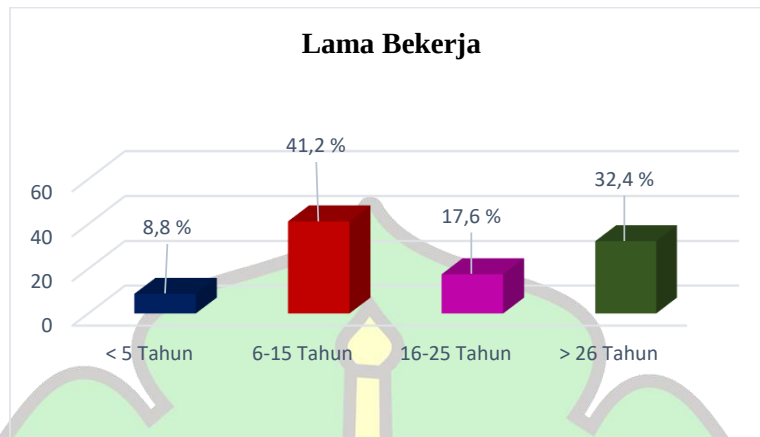
Tabel 4.6
Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	3	8.8	8.8	8.8
6-15 Tahun	14	41.2	41.2	50.0
16-25 Tahun	6	17.6	17.6	67.6
>26 Tahun	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat lama bekerja yang ditunjukkan pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 34 orang responden terdapat 3 orang atau 8,8% yang lama berkerjanya <5 tahun, 14 orang atau 41,2% yang lama berkerjanya 6-15 tahun, terdapat 6 orang atau 17,6% yang lama berkerjanya 16-25 tahun dan 11 orang atau 32,4% yang lama berkerjanya >26 tahun ke atas. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut:

Gambar 4.6
Diagram Berdasarkan Lama Bekerja



4.2.6 Status Pekerjaan

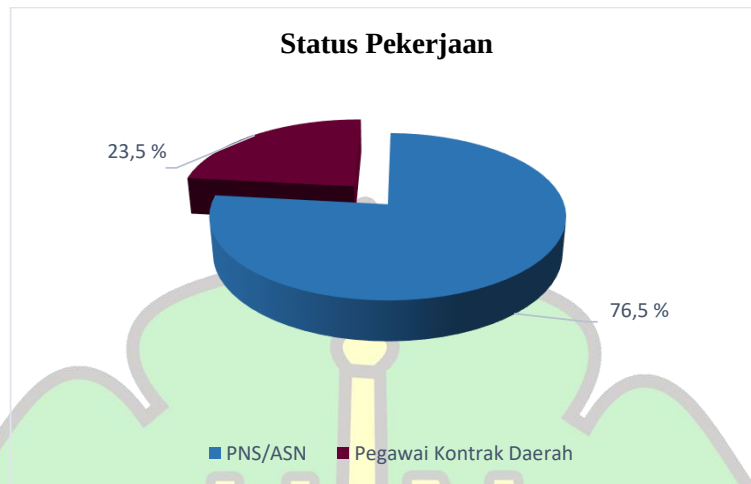
Tabel 4.7
Pengelompokkan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS/ASN	26	76.5	76.5	76.5
	Pegawai Kontrak Daerah	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan status pekerjaan yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, dari 34 orang responden terdapat 26 orang atau 76,15% yang berstatus sebagai PNS/ASN dan sisanya 8 orang atau 23,5% berstatus sebagai pegawai kontrak daerah. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut:

Gambar 4.7
Diagram Berdasarkan Status Pekerjaan



4.2.7 Golongan

Tabel 4.8
Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan

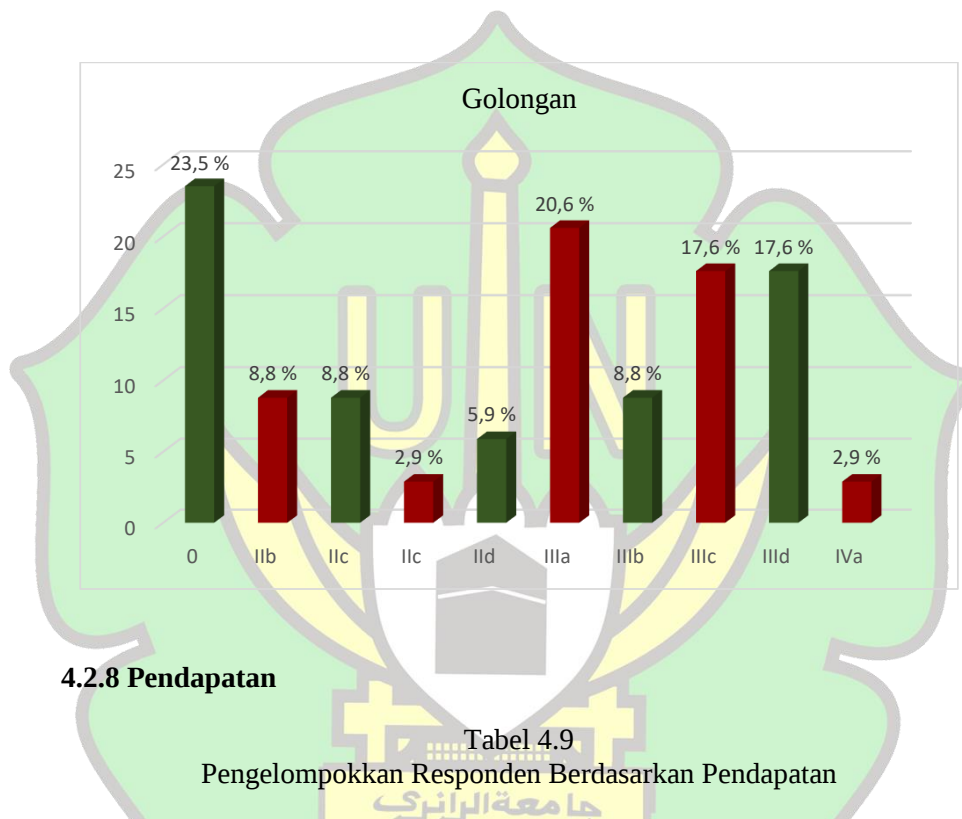
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	8	23.5	23.5	23.5
	I Ib	3	8.8	8.8	32.4
	I Ic	3	8.8	8.8	41.2
	I Id	1	2.9	2.9	44.1
	II Ia	2	5.9	5.9	50.0
	II Ib	7	20.6	20.6	70.6
	II Ic	3	8.8	8.8	79.4
	II Id	6	17.6	17.6	97.1
	IV a	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data angket yang telah diolah tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan golongan yang ditunjukkan pada tabel 4.8 di atas, dari 34 orang responden terdapat 3 orang atau 8,8% yang golongannya I Ib, 3 orang atau 8,8% yang golongannya I Ic, 1 orang atau 2,9% yang golongannya I Id, 2 orang atau 5,9% yang golongannya II Ia, 7 orang atau 20,6% yang golongannya II Ib, 3 orang atau 8,8% yang golongannya II Ic, 6 orang atau 17,6% yang golongannya II Id,

dan yang terakhir 1 orang atau 2,9% yang golongannya IVa serta sisanya berjumlah 8 orang yang tidak mempunyai golongan karena berstatus sebagai pegawai kontrak. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut:

Gambar 4.8
Diagram Berdasarkan Golongan



4.2.8 Pendapatan

Tabel 4.9
Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendapatan

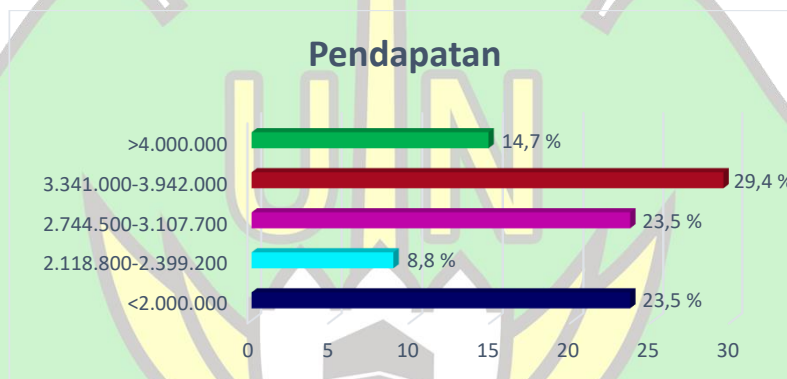
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2.000.000	8	23.5	23.5	23.5
2.118.800-2.399.200	3	8.8	8.8	32.4
2.744.500-3.107.700	8	23.5	23.5	55.9
3.341000-3.942.000	10	29.4	29.4	85.3
>4.000.000	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan spss versi 22 Tahun 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendapatan yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas, dari 34 orang responden

terdapat 8 orang atau 23,5% yang pendapatannya <2.000.000, 3 orang atau 8,8% yang pendapatannya 2.118.800-2.399.200, 8 orang atau 23,5% yang pendapatannya 2.744.500-3.107.700, 10 orang atau 29,4% yang pendapatannya 3.341.000-3.942.000 dan sisanya 5 orang atau 14,7% yang pendapatannya >4.000.000. Perbandingan karakteristik responden tingkat pendapatan dapat dilihat pada gambar 4.9 berikut:

Gambar 4.9
Diagram Berdasarkan Pendapatan



4.3 Teknik Pengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, mencakup tanggapan responden dan uji Skala Likert, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Homogenitas, Uji Normalitas Residual, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan tujuan agar peneliti tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows.

4.3.1 Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Fasilitas (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

a. Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas (variabel X1)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan pada pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh pada bulan September Tahun 2019. Maka peneliti akan menganalisis Pengaruh Fasilitas dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

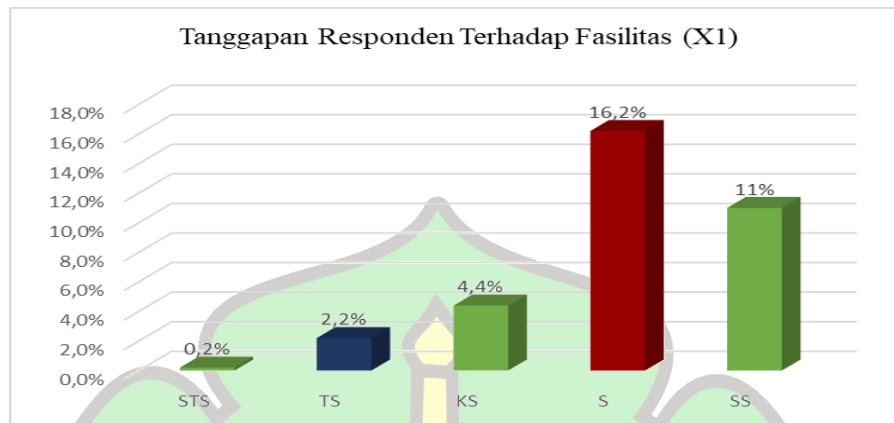
Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas (X1)

No	Fasilitas X1	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	1	2,9	0	0	16	47,06	17	50	34	100
2	Pernyataan 2	0	0,00	2	5,9	4	11,76	15	44,12	13	38,24	34	100,00
3	Pernyataan 3	0	0	2	5,88	2	5,88	20	58,82	10	29,41	34	100
4	Pernyataan 4	1	2,94	3	8,82	10	29,41	13	38,24	7	20,59	34	100
5	Pernyataan 5	0	0	3	8,82	6	17,65	17	50	8	23,53	34	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel fasilitas (X1) dengan kuesioner yang pernyataan menunjukkan pada indikator perabot kantor, ruang kantor, penunjang kerja, temperatur dan tata letak (dekorasi). Adapun jawaban responden pada kategori sangat tidak setuju sebesar 0,2% yaitu hasil dari penjumlahan sangat tidak setuju (STS) ($0+0+0+1+0 = 1 : 5 = 0,2\%$), tidak setuju sebesar 2,2% yaitu hasil dari penjumlahan (TS) ($1+2+2+3+3 = 11 : 5 = 2,2\%$), kurang setuju sebesar 4,4% yaitu hasil dari penjumlahan (KS) ($0+4+2+10+6 = 22 : 5 = 4,4\%$), setuju sebesar 16,2% yaitu hasil penjumlahan (S) ($16+15+20+13+17 = 81 : 5 = 16,2\%$) dan sangat setuju sebesar 11% hasil dari (SS) ($17+13+10+7+8 = 55 : 5 = 11\%$).

Gambar 4.10
Tanggapan responden terhadap fasilitas (X1)



Adapun jawaban responden yang terendah adalah kategori sangat tidak setuju kemudian kategori tidak setuju, selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan sangat setuju, jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap indikator dari variabel fasilitas di bawah ini:

Tabel 4.11
X1.A1 Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerjaan Pegawai

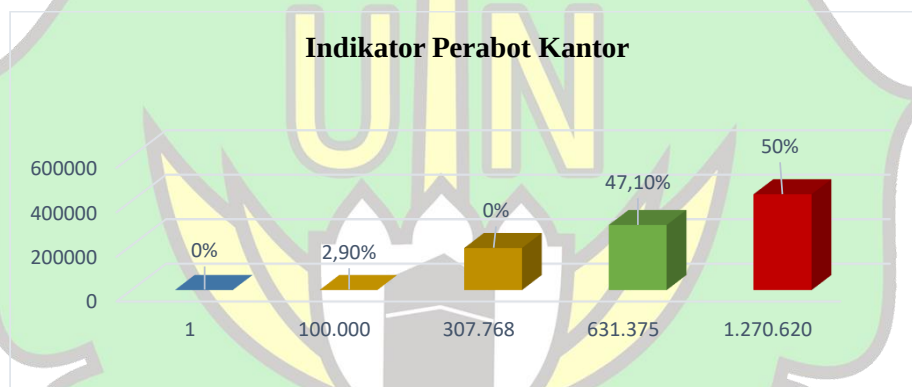
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	0	0	0	0
	S	16	47,1	47,1	50,0
	SS	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Pada tabel 4.11 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Tersedianya perabot kantor sebagai pendukung pekerjaan pegawai”. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), setuju

sebanyak 16 orang (47,1%) , sangat setuju 17 orang (50,00%), serta (STS dan KS) berjumlah (0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, sangat setuju dengan pernyataan “Tersedianya perabot kantor sebagai pendukung pekerjaan pegawai”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 50% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.11 berikut ini:

Gambar 4.11
X1.A1: Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerjaan Pegawai



Tabel 4.12
X1.A2 Kapasitas Ruang Kantor Sesuai Kebutuhan

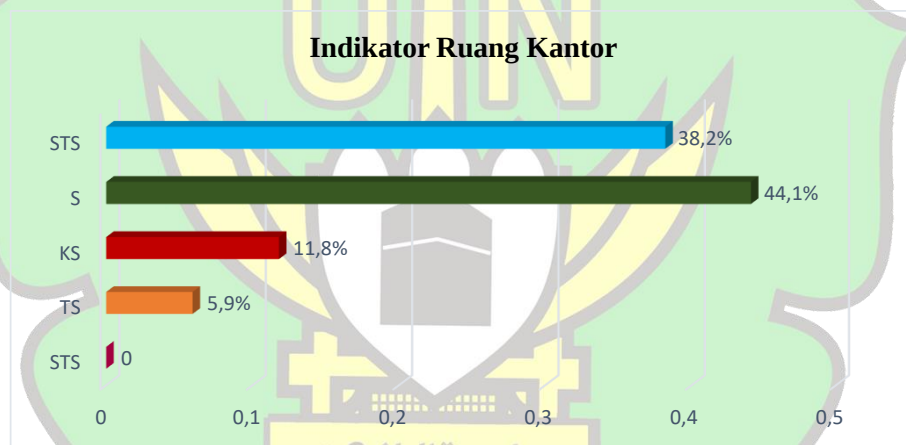
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	2	5,9	5,9	5,9
	KS	4	11,8	11,8	17,6
	S	15	44,1	44,1	61,8
	SS	13	38,2	38,2	100
	Total	34	100	100	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Kapasitas ruang kantor sesuai kebutuhan”. Responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,9%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,8%) , setuju 15 orang (44,1%), sangat setuju berjumlah 13 orang (38,2%) serta yang terendah sangat tidak setuju yaitu berjumlah (0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Kapasitas ruang kantor sesuai kebutuhan”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 44,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Diagram 4.12 berikut ini:

Gambar 4.12
X1.A2: Kapasitas Ruang Kantor Sesuai Kebutuhan



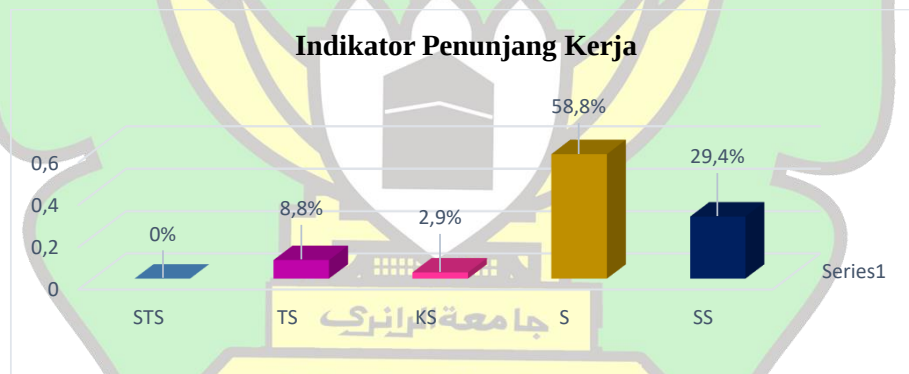
Tabel 4.13
X1.A3 Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	3	8,8	8,8	8,8
	KS	1	2,9	2,9	11,8
	S	20	58,8	58,8	70,6
	SS	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Tanggapan responden pada tabel 4.13 di atas terhadap pernyataan “Terpenuhinya penunjang kerja yang memadai”. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,9%) , setuju 20 orang (58,8%), sangat setuju berjumlah 10 orang (29,4%) serta yang terendah sangat tidak setuju yaitu berjumlah (0%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Terpenuhinya penunjang kerja yang memadai”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 58,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.13 berikut ini:

Gambar 4.13
X1.A3: Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai



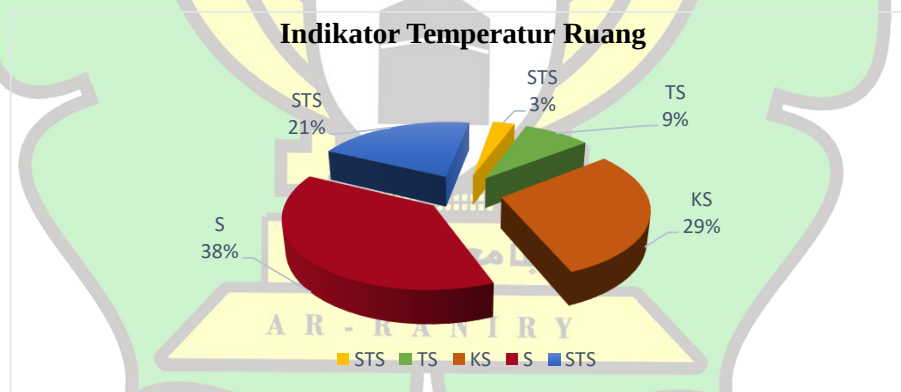
Tabel 4.14
X1.A4 Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	3	8,8	8,8	11,8
	KS	10	29,4	29,4	41,2
	S	13	38,2	38,2	79,4
	SS	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (29,4%) , setuju 13 orang (38,2%), dan sangat setuju berjumlah 7 orang (20,6%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 38,2% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Diagram 4.14 berikut ini:

Gambar 4,14
X1.A4: Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan



Tabel 4.15
X1.A5 Ruangan Kerja Terdekorasi Dengan Rapi

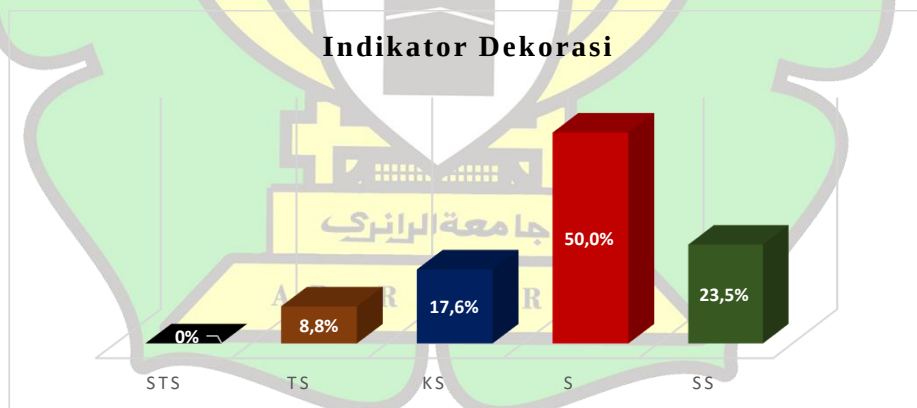
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	3	8,8	8,8	8,8
	KS	6	17,6	17,6	26,5
	S	17	50,0	50,0	76,5
	SS	8	23,5	23,5	100,0

	Total	34	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Ruangan kerja terdekorasi dengan rapi”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 3 orang (8,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (17,6%) , setuju 17 orang (50,0%), dan sangat setuju berjumlah 8 orang (23,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Ruangan kerja terdekorasi dengan rapi”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 50,0% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.15 berikut ini:

Gambar 4.15
X1.A5: Ruangan Kerja Terdekorasi Dengan Rapi



b. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (variabel X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan pada pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh pada bulan September Tahun

2019. Maka peneliti akan menganalisis pengaruh motivasi dari hasil pengisian kuesioner pada gambar 4.24 sebagai berikut:

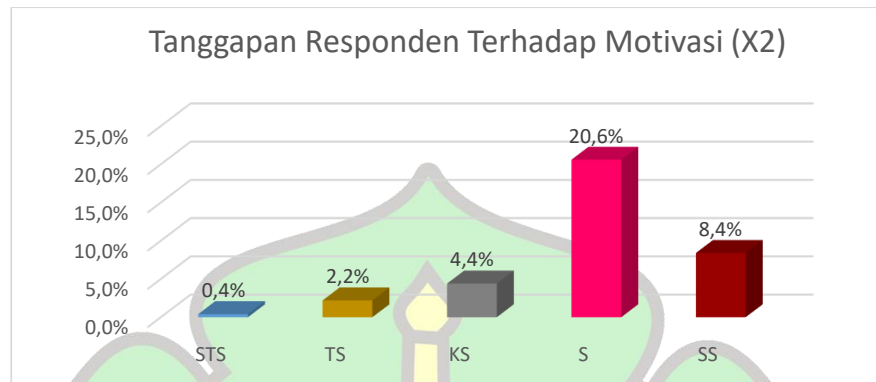
Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X2)

No	Motivasi X2	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0,00	5	14,7	3	8,82	21	61,76	5	14,71	34	100,00
2	Pernyataan 2	0	0	1	2,94	2	5,88	19	55,88	12	35,29	34	100,00
3	Pernyataan 3	1	2,94	1	2,94	1	2,94	22	64,71	9	26,47	34	100,00
4	Pernyataan 4	1	2,94	2	5,88	1	2,94	20	58,82	10	29,41	34	100,00
5	Pernyataan 5	0	0	2	5,88	5	14,71	21	61,76	6	17,65	34	100,00

Sumber: Data diolah tahun 2019

Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi (X2) dengan kuesioner yang pernyataan menunjukkan pada indikator kompensasi, rasa aman, sosialisasi, pengakuan dan aktualisasi diri. Adapun jawaban responden pada kategori sangat tidak setuju sebesar 0,4% yaitu hasil dari penjumlahan sangat tidak setuju (STS) ($0+0+1+1+0 = 2 : 5 = 0,4\%$), tidak setuju sebesar 2,2% yaitu hasil dari penjumlahan (TS) ($5+1+1+2+2 = 11 : 5 = 2,2\%$), kurang setuju sebesar 2,4% yaitu hasil dari penjumlahan (KS) ($3+2+1+1+5 = 12 : 5 = 2,4\%$), setuju sebesar 20,6% yaitu hasil penjumlahan (S) ($21+19+22+20+21 = 103 : 5 = 20,6\%$) dan sangat setuju sebesar 8,4% hasil dari (SS) ($5+12+9+10+6 = 42 : 5 = 8,4\%$).

Gambar 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X2)



Adapun jawaban responden yang terendah adalah kategori sangat tidak setuju kemudian kategori tidak setuju, selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan setuju, jawaban responden yang tertinggi adalah kategori sangat setuju. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap indikator dari variabel motivasi di bawah ini:

Tabel 4.17
X2.B1 Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	5	14,7	14,7	14,7
	KS	3	8,8	8,8	23,5
	S	21	61,8	61,8	85,3
	SS	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

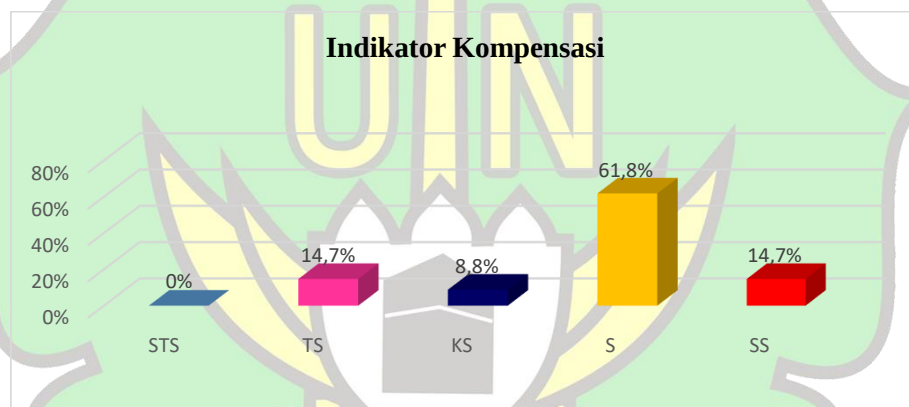
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 5 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang

(8,8%) , setuju 21 orang (61,8%), dan sangat setuju berjumlah 5 orang (14,7%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 61,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.17 Berikut ini:

Gambar 4.17

X2.B1: Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan



Tabel 4.18

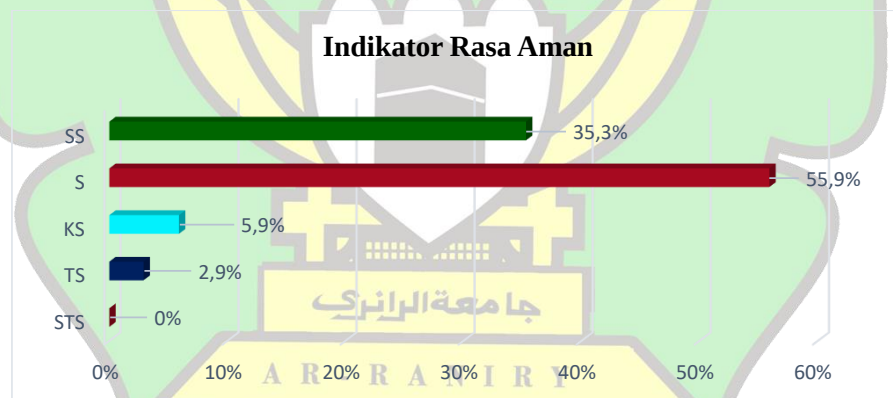
X2.B2 Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	2	5,9	5,9	8,8
	S	19	55,9	55,9	64,7
	SS	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%), setuju 19 orang (55,9%), dan sangat setuju berjumlah 12 orang (35,3%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 55,9% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.18 berikut ini:

Gambar 4.18
X2.B2: Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja



Tabel 4.19
X2.B3 Adanya sosialisasi antar pegawai untuk melayani masyarakat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	1	2,9	2,9	5,9
	KS	1	2,9	2,9	8,8
	S	22	64,7	64,7	73,5

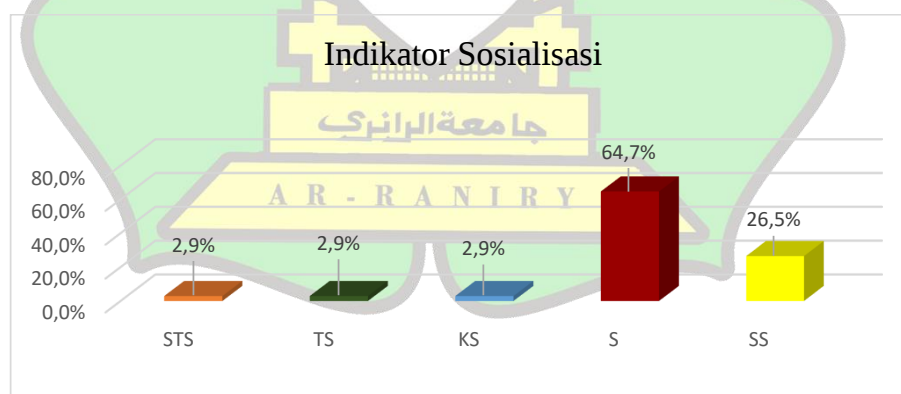
	SS	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Adanya sosialisasi antar pegawai untuk melayani masyarakat”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,9%), setuju 22 orang (64,7%), dan sangat setuju berjumlah 9 orang (26,5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Adanya sosialisasi antar pegawai untuk melayani masyarakat”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 64,7% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.19 berikut ini:

Gambar 4.19

X2.B3: Adanya sosialisasi antar pegawai untuk melayani masyarakat



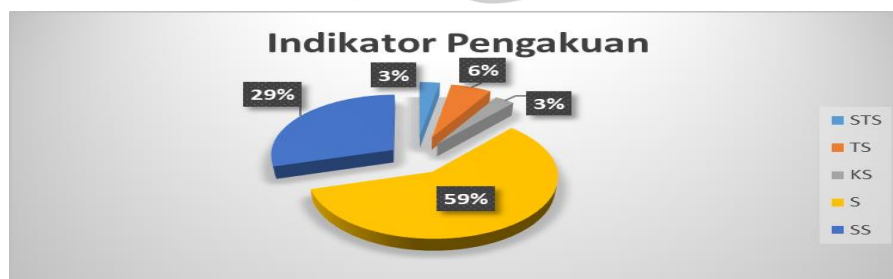
Tabel 4.20
X2.B4 Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	2	5,9	5,9	8,8
	KS	1	2,9	2,9	11,8
	S	20	58,8	58,8	70,6
	SS	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5,9%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,9%), setuju 20 orang (58,8%), dan sangat setuju berjumlah 10 orang (29,4%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 58,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Diagram 4.20 berikut ini:

Gambar 4.20
X2.B4: Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja



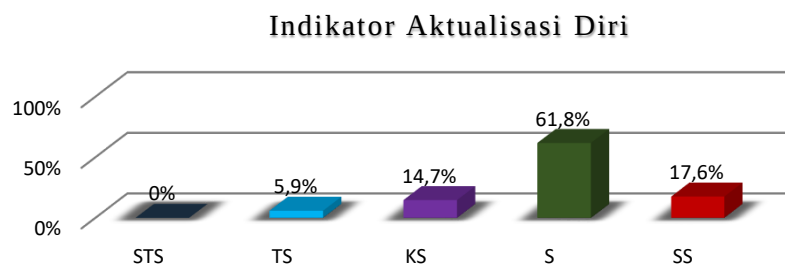
Tabel 4.21
X2.B5 Mendapat kesempatan untuk mengaktualisasi diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	2	5,9	5,9	5,9
	KS	5	14,7	14,7	20,6
	S	21	61,8	61,8	82,4
	SS	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Mendapat kesempatan untuk mengaktualisasi diri”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 2 orang (5,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,7%), setuju 21 orang (61,8%), dan sangat setuju berjumlah 6 orang (17,6%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Mendapat kesempatan untuk mengaktualisasi diri”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 61,8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.21 berikut ini:

Gambar 4.21
X2.B5: Mendapat kesempatan untuk mengaktualisasi diri



c. Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

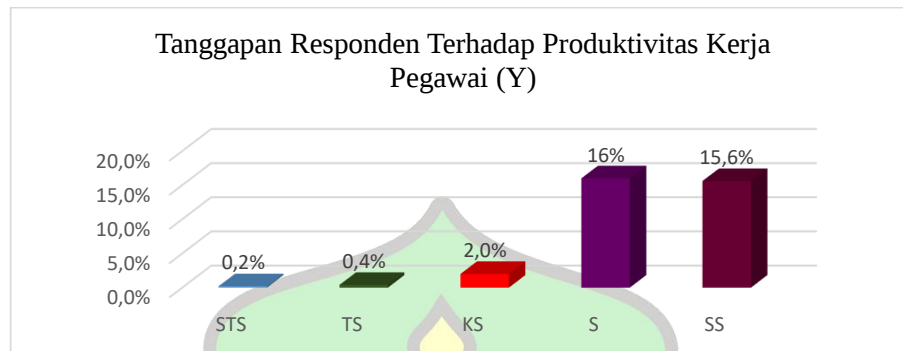
Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan pada pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh pada bulan September Tahun 2019. Maka peneliti akan menganalisis Produktivitas Kerja Pegawai dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Produktivitas Y	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0,00	0	0,0	2	5,88	16	47,06	16	47,06	34	100,00
2	Pernyataan 2	0	0	1	2,94	4	11,76	9	26,47	20	58,82	34	100,00
3	Pernyataan 3	0	0	0	0	2	5,9	16	47,1	16	47,1	34	100,0
4	Pernyataan 4	0	0	0	0	0	0	20	58,8	14	41,2	34	100,0
5	Pernyataan 5	1	2,9	1	2,9	1	2,9	19	55,9	12	35,3	34	100,0

Tabel 4.22 di atas menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dengan kuesioner yang pernyataan menunjukkan pada indikator kemampuan, semangat kerja, tepat waktu, mutu dan efisien. Adapun jawaban responden pada kategori sangat tidak setuju sebesar 0,2% yaitu hasil dari penjumlahan sangat tidak setuju (STS) $(0+0+0+0+1 = 1 : 5 = 0,2\%)$, tidak setuju sebesar 0,4% yaitu hasil dari penjumlahan (TS) $(0+1+0+0+1 = 2 : 5 = 0,4\%)$, kurang setuju sebesar 2% yaitu hasil dari penjumlahan (KS) $(2+4+2+0+1 = 10 : 5 = 2\%)$, setuju sebesar 16% yaitu hasil penjumlahan (S) $(16+9+16+20+19 = 80 : 5 = 16\%)$ dan sangat setuju sebesar 15,6% hasil dari (SS) $16+20+16+14+12 = 78 : 5 = 15,6\%)$.

Gambar 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



Adapun jawaban responden yang terendah adalah kategori sangat tidak setuju kemudian kategori tidak setuju, selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju dan sangat setuju, jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju. Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap indikator dari variabel motivasi di bawah ini:

Tabel 4.23
Y.C1 Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

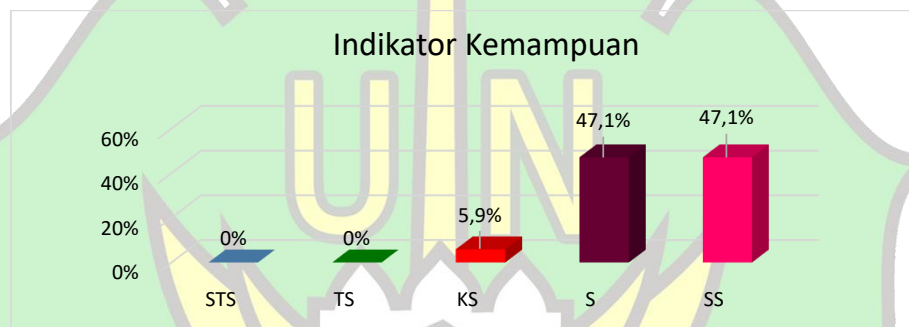
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	0	0	0	0
	KS	2	5,9	5,9	5,9
	S	16	47,1	47,1	52,9
	SS	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0%, kurang setuju sebanyak 2 orang (5,9%), setuju 16 orang (47,1%), dan sangat

setuju berjumlah 16 orang (47,1%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, sangat setuju dengan pernyataan “Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 47,1% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.23 berikut ini:

Gambar 4.23
Y.C1: Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.



Tabel 4.24
Y.C2 Memiliki semangat kerja yang tinggi

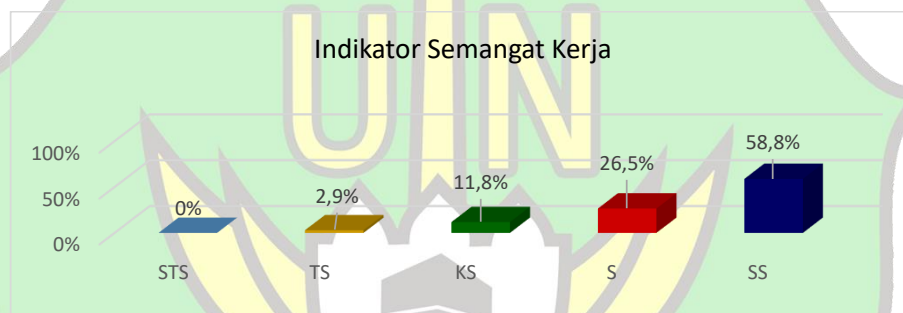
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	4	11,8	11,8	14,7
	S	9	26,5	26,5	41,2
	SS	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Tanggapan responden terhadap pernyataan “Memiliki semangat kerja yang tinggi”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), kurang setuju sebanyak 4 orang

(11,8%), setuju 9 orang (26,5%), dan sangat setuju berjumlah 20 orang (58,8%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, sangat setuju dengan pernyataan “Memiliki semangat kerja yang tinggi”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 58,8% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.24 berikut ini:

Gambar 4.24
Y.C2: memiliki semangat kerja yang tinggi



Tabel 4.25
Y.C3 Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

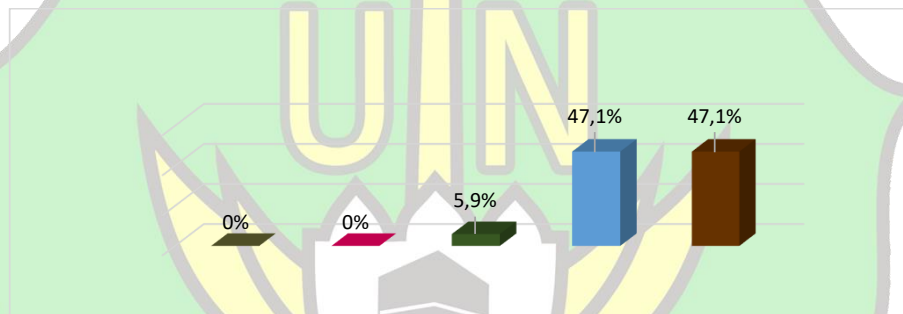
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	0	0	0	0
	KS	2	5,9	5,9	5,9
	S	16	47,1	47,1	52,9
	SS	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0%, kurang

setuju sebanyak 2 orang (5,9%), setuju 16 orang (47,1%), dan sangat setuju berjumlah 16 orang (47,1%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, sangat setuju dengan pernyataan “Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 47,1% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.25 berikut ini:

Gambar 4.25
Y.C3: Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu



Tabel 4.26
Y.C4 Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan semua pihak

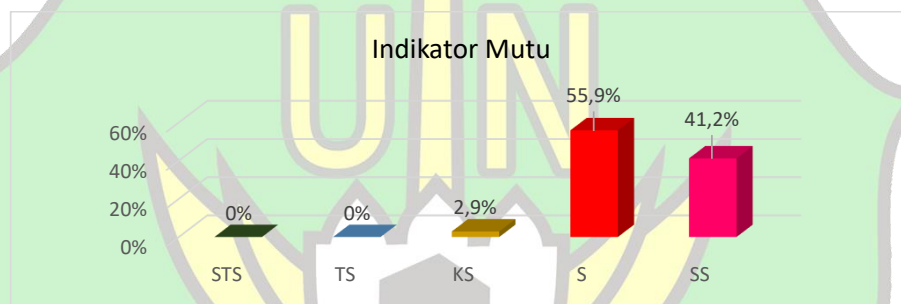
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	0	0	0	0
	TS	0	0	0	0
	KS	1	2,9	2,9	2,9
	S	19	55,9	55,9	58,8
	SS	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan semua pihak”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0%,

kurang setuju sebanyak 1 orang (2,9%), setuju 19 orang (55,9%), dan sangat setuju berjumlah 14 orang (41,2%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan semua pihak”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 55,9% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.26 berikut ini:

Gambar 4.26
Y.C4: Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan semua pihak



Tabel 4.27
Y.C5 Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien

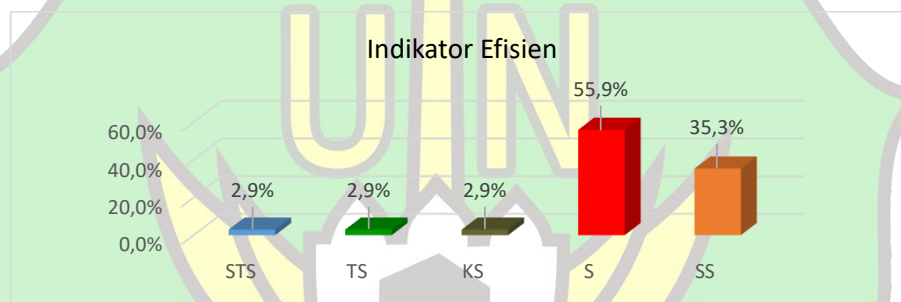
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	1	2,9	2,9	5,9
	KS	1	2,9	2,9	8,8
	S	19	55,9	55,9	64,7
	SS	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%), tidak setuju sebanyak

1 orang (2,9%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,9%), setuju 19 orang (55,9%), dan sangat setuju berjumlah 12 orang (35,3%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien”. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 55,9% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.27 berikut ini:

Gambar 4.27
Y.C5: Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien



4.3.2 Uji Asumsi Dasar

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel-variabel penelitian memiliki korelasi secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Jika nilai

F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependent (Y).

Tabel 4.28
Hasil Uji Linieritas X_1 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Y* Fasilitas_X1	Between Groups	(Combined)	96.392	11	8.763	1.906	.095
		Linearity	31.624	1	31.624	6.877	.016
		Deviation from Linearity	64.768	10	6.477	1.408	.240
	Within Groups		101.167	22	4.598		
	Total		197.559	33			

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.29
Hasil Uji Linieritas X_2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas_Y* Motivasi_X2	Between Groups	(Combined)	56.118	12	4.677	.694	.739
		Linearity	33.622	1	33.622	4.992	.036
		Deviation from Linearity	22.496	11	2.045	.304	.977
	Within Groups		141.440	21	6.735		
	Total		197.559	33			

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari tabel 4.28 dan 4.29 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas (X_1) adalah 0,240 dan motivasi (X_2) 0,977 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel fasilitas (X_1) dengan variabel produktivitas kerja Y, begitupun antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Selain itu, berdasarkan nilai f dari output di atas diketahui f_{hitung} dari variabel fasilitas (X_1) adalah 1.408 dan motivasi (X_2) adalah 0,304) $< F_{tabel}$ 2,88, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel

fasilitas (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel Y. Data ini diolah menggunakan SPSS versi 22.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji tingkat kenormalan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $>0,05$, namun apabila tingkat signifikansi $<0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 22.

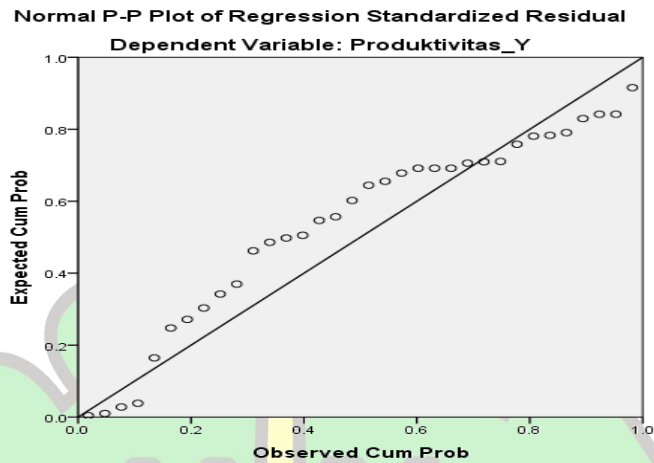
Tabel 4.30
Hasil Uji Normalitas

		Fasilitas_X1	Motivasi_X1	Produktivitas_Y
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.21	20.06	21.79
	Std. Deviation	3.264	3.045	2.447
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.139	.130
	Positive	.080	.114	.095
	Negative	-.122	-.139	-.130
Test Statistic		.122	.139	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.092 ^c	.156 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.30 dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah untuk variabel fasilitas (X1) adalah 0,200, motivasi (X2) adalah 0,092 dan produktivitas kerja (Y) adalah 0,159. Jadi, nilai signifikansi dari ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05. Artinya, data pada penelitian ini dinyatakan normal.

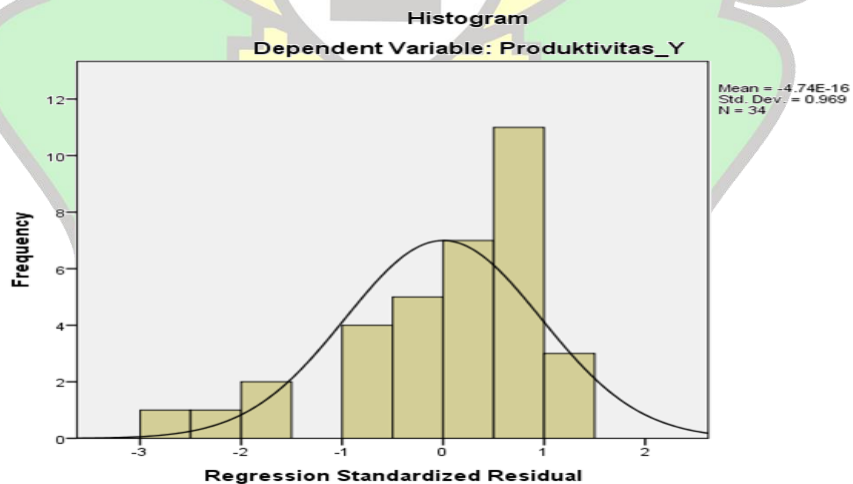
Gambar 4.28
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil output di atas menjelaskan bahwa titik-titik (.) pada gambar 4.25 menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residu terdistribusi secara normal.

Gambar 4.29
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan hasil dari uji normalitas residual dengan grafik histogram pada gambar 4.26 menunjukkan bahwa residual data di atas telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang artinya grafik histogram berdistribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah uji homogenitas variansi dan uji bartlett. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Jika hasil pengujian lebih besar dari 0,05 (5 %) maka varian dari dua kelompok atau lebih dikatakan sama (homogen).

Tabel 4.31
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Fasilitas_X1	2.284	7	24	.062
Motivasi_X2	2.313	7	24	.059

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas (X1) adalah 0,062 dan motivasi (X2) adalah 0,059 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang homogen antara variabel (X1 dan X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut dikatakan sama (homogen).

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas residual

Uji ini berfungsi untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji bukan dilihat pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji ini menggunakan uji normal *P-Plot* atau *Kolmogorov smirnov*. Jika hasil pengujian lebih besar dari 0,05 (5 %) maka varian dari dua kelompok atau lebih dikatakan residu.

Tabel 4.32
Hasil Uji Normalitas Residual

		Adjusted Predicted Value
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.8101777
	Std. Deviation	1.18467152
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.134
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil uji normalitas residual pada tabel 4.32 dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,122 yang berarti $>0,05$. Artinya nilai signifikansi dari ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05. Dari hasil normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

b. Uji Validitas

Dalam pengujian angket tentang pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota

Banda Aceh mencakup uji validitas, uji reabilitas dan uji homogenitas. Pengujian ini dilakukan agar peneliti tidak salah dalam mengambil kesimpulan dari kondisi lapangan. Terkait pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) versi 22.

Tujuan penggunaan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 34 orang. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* setiap butir soal dengan tabel *r product moment*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 dengan menggunakan uji dua sisi (*sign two taled*), dimana nilai r_{tabel} ($n-2=32$) untuk taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,3388 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Validitas Variabel Fasilitas (X1)

Item pernyataan	r_{hitung}	Signifikansi	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0,758	0,000	0,3388	Valid
X1.2	0,823	0,000	0,3388	Valid
X1.3	0,854	0,000	0,3388	Valid
X1.4	0,693	0,000	0,3388	Valid
X1.5	0,737	0,000	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.34
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item pernyataan	r_{hitung}	Signifikansi	r_{tabel}	Kriteria
X2.1	0,721	0,000	0,3388	Valid
X2.2	0,677	0,000	0,3388	Valid
X2.3	0,765	0,000	0,3388	Valid
X2.4	0,822	0,000	0,3388	Valid
X2.5	0,716	0,000	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.35
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Item pernyataan	r_{hitung}	Signifikansi	r_{tabel}	Kriteria
Y.1	0,709	0,000	0,3388	Valid
Y.2	0,813	0,000	0,3388	Valid
Y.3	0,669	0,000	0,3388	Valid
Y.4	0,487	0,000	0,3388	Valid
Y.5	0,773	0,000	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.33, tabel 4.34 dan tabel 4.35 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dalam angket penelitian dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , dimana diketahui nilai r_{tabel} pada uji dua sisi (*sign two taled*) dengan taraf signifikansi 5% dengan N=32 dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,3388. Dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pernyataan-pernyataan penelitian ini dinyatakan valid atau layak untuk diteliti lebih lanjut.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam uji reliabilitas digunakan *Metode Reliabilitas Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu *instrument* dapat dikatakan reliabel (handal) apabila memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dan diolah menggunakan *software SPSS versi 22*. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36
Tabel nilai Cronbach's Alpha variabel Fasilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.37
Tabel nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,794	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.38
Tabel nilai Cronbach's Alpha variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,733	5

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari tabel 4.36, tabel 4.37 dan tabel 4.38 uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22, dapat dilihat bahwa nilai $\alpha > 0.6$ ($\alpha_{X_1} = 0,821$, $\alpha_{X_2} = 0,794$ dan $\alpha_Y = 0,733$) $> 0,6$. Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

d. Uji Multikolinearitas

Pada analisa regresi linier berganda dilakukan uji multikolinearitas karena variabel independennya lebih dari pada 1. Multikolinearitas artinya antar variabel independent model regresi memiliki hubungan yang liner sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *varian infuction factor* (VIF dan Toleran). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan toleran lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.39
Model Summary Variabel Motivasi (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.198	2.923

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Tabel 4.40
Model Summary Variabel Fasilitas (X1) dan Motivasi (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.175	2.223

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien R Square seluruhnya lebih kecil dari R besar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independent.

Tabel 4.41
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.148	2.912		4.516	.000		
Fasilitas_X1	.198	.134	.264	1.474	.151	.778	1.286
Motivasi_X2	.231	.144	.288	1.605	.119	.778	1.286

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari tabel 4.41 di atas, dapat diketahui bahwa nilai toleran kedua variabel adalah 0,778, artinya nilai tersebut lebih dari 0,1. Kemudian nilai dari VIF adalah 1,286 artinya nilai VIF lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel bebas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang tidak heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearmanrho. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji dua (2) sisi, jika korelasi antar variabel independent dengan residual terdapat signifikan lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.42
Hasil Uji Heteroskedastisitas

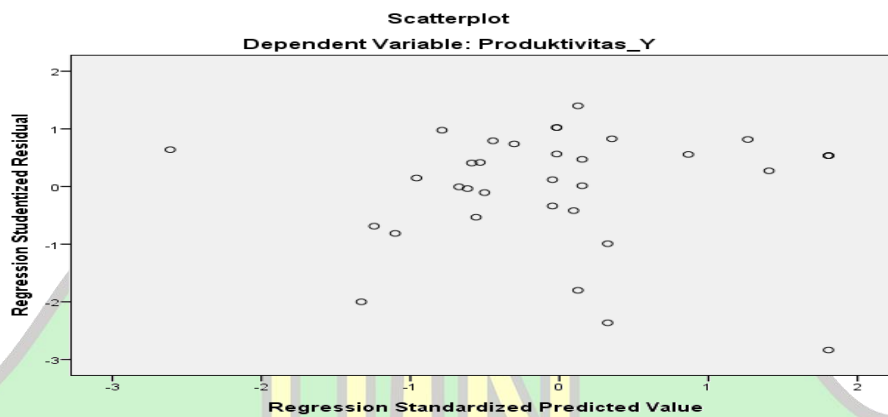
			Fasilitas_X1	Motivasi_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fasilitas_X1	Correlation Coefficient	1.000	.428 [*]	.002
		Sig. (2-tailed)	.	.012	.989
		N	34	34	34
	Motivasi_X2	Correlation Coefficient	.428 [*]	1.000	.112
		Sig. (2-tailed)	.012	.	.527
		N	34	34	34
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.002	.112	1.000
		Sig. (2-tailed)	.989	.527	.
		N	34	34	34

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari tabel 4.42 di atas, korelasi antara variabel fasilitas (X1) dan motivasi (X2) dengan *unstandardized* residual memiliki nilai signifikansi

lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.30
Diagram Scatterplot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari diagram di atas, diketahui bahwa titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4 Teknik Analisis Data

Analisis data tentang pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, mencakup analisis regresi linier berganda, uji signifikansi (uji t), uji F dan uji koefisien determinasi. Uji ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda

Aceh, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis linier regresi berganda.

Tabel 4.43
Nilai Koefisien Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.148	2.912		4.516	.000		
Fasilitas_X1	.198	.134	.264	1.474	.151	.778	1.286
Motivasi_X2	.231	.144	.288	1.605	.119	.778	1.286

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Hasil koefisien regresi pada tabel 4.43 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari dimasukkan data kuesioner ke dalam SPSS versi 22 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots \dots \beta_n X_n$$

$$Y = 13,148 + 0,198X_1 + 0,231X_2$$

Berdasarkan tabel di atas, nilai konstanta (α) adalah 13,148 dapat diartikan jika fasilitas (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya adalah 0 maka produktivitas kerja pegawai adalah 13,148. Nilai koefisien regresi fasilitas (β_1) bernilai positif yaitu 0,198 maka dapat diartikan setiap peningkatan fasilitas (X_1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel *independent* lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi fasilitas (β_2) bernilai positif yaitu 0,231 maka dapat diartikan setiap peningkatan fasilitas (X_1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel *independent* lain nilainya tetap.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik koefisien determinasi (K_d).

Tabel 4.44
Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.474 ^a	.225	.175	2.223	1.942

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

$$K_d = r_{yx}^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,474^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,225 \times 100$$

$$K_d = 22,5$$

Dari tabel koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 22 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,225. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, fasilitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 22,5%, sedangkan 77,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak peneliti teliti.

c. Uji Signifikansi/Uji t (Parsial)

Untuk menentukan variabel-variabel koefisien regresi berganda signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan pengujian dengan uji t. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berikut adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.45
Uji Signifikansi / Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.148	2.912		4.516	.000		
Fasilitas_X1	.198	.134	.264	1.474	.151	.778	1.286
Motivasi_X2	.231	.144	.288	1.605	.119	.778	1.286

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil uji di atas diketahui bahwa:

- a. Nilai t_{hitung} (X_1) adalah 1,474
- b. Nilai t_{hitung} (X_2) adalah 1,605

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

a. Variabel Fasilitas (X_1)

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

b. Variabel Motivasi (X_2)

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 dibagi 2=0,025. Dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 3 - 1 = 30$. Hasil diperoleh untuk tabel t adalah 2,04227.

3. Menentukan t_{hitung} .

Berdasarkan gambar 4.50, diperoleh t_{hitung} (X_1) sebesar 1,474 dan t_{hitung} (X_2) sebesar 1,605.

4. Menentukan t_{tabel} .

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$. Maka diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,04227.

5. Kriteria pengujian

a. Variabel Fasilitas (X_1)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa ditolak.

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

a. Untuk variabel fasilitas (X_1) nilai t hitung (1,474) < t tabel (2,04227.) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Untuk variabel motivasi (X_2) nilai t hitung (1,605) < t tabel (2,04227.) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa

variabel fasilitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

7. Membuat kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesa, dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan (tidak ada pengaruh signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai dan tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai) di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh dapat diterima.

d. Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel-variabel koefisien regresi berganda signifikan atau tidak signifikan, maka dilakukan pengujian dengan uji F.

Tabel 4.46
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.361	2	22.181	4.488	.019 ^b
	Residual	153.198	31	4.942		
	Total	197.559	33			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22 tahun 2019

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan X_1 dan X_2

H_0 : Tidak ada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

H₁: Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

2. Menentukan Signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05). Jika nilai signifikansi $< probability$ 0,05 maka hipotesa diterima.

3. Menentukan F_{hitung}

Menentukan f hitung dari output diperoleh nilai f hitung sebesar 4,488. Signifikansi 0,05 bagi 2 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 3 - 1 = 30$. Hasil diperoleh untuk tabel t adalah 2,922.

4. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $= n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$. Maka diperoleh untuk t _{tabel} sebesar 2,9222.

5. Kriteria Pengujian

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₁ ditolak

6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai f hitungnya (4,488) $>$ dari f tabel (2,922) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai.

7. Kesimpulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota

Banda Aceh, sehingga hipotesa awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh dapat diterima.

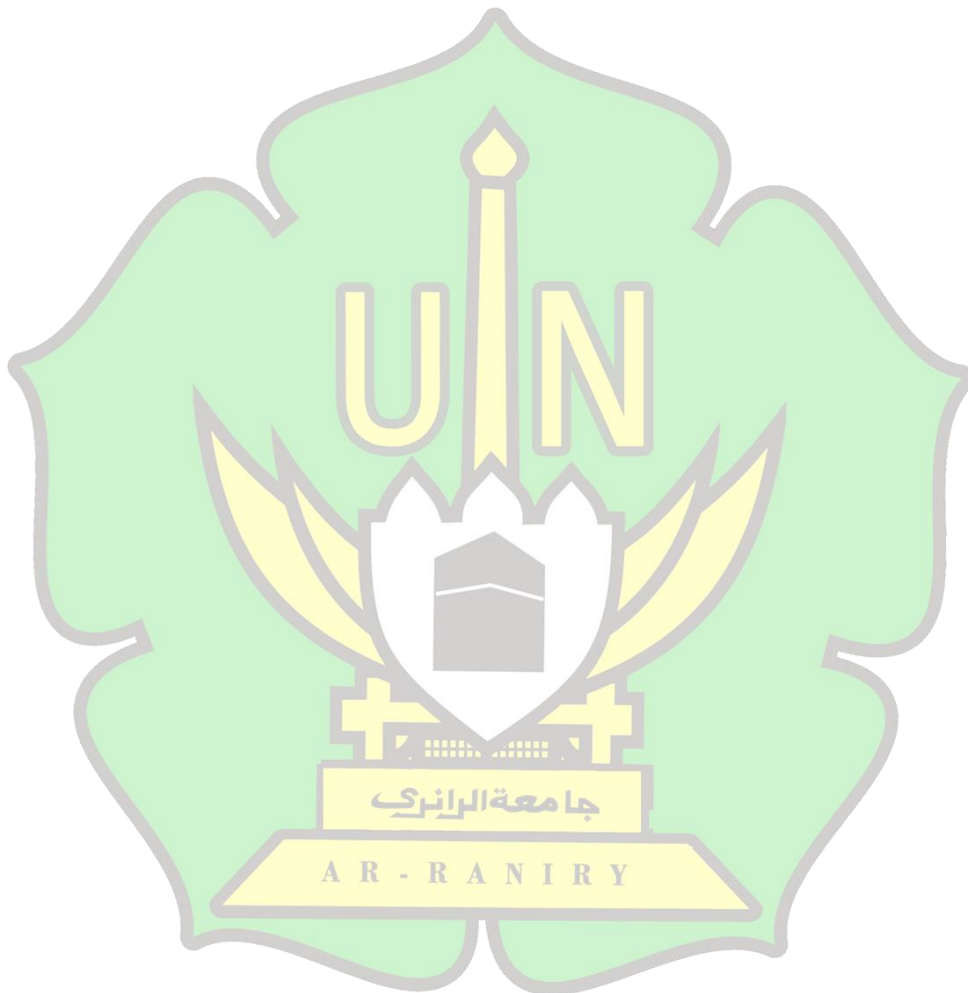
4.5 Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa pada hipotesis variabel fasilitas (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. pada hipotesis variabel motivasi (X2) juga tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan pada kedua hipotesis dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Namun untuk hipotesis variabel keduanya yaitu fasilitas dan motivasi (X1 dan X2) yang dilakukan dengan uji simultan terdapat pengaruh antara fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

4.6 Persentase Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh dan telah diuji dengan SPSS versi 22, bahwa besarnya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh sebesar 22,5%. Hal

ini terbukti bahwa *R Square* pada tabel 4.44 adalah 0,225 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel fasilitas (X_1) dan variabel motivasi (X_2) sebesar 22,5% dan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya pengaruh antara fasilitas dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dimana untuk variabel fasilitas (X_1) nilai t_{hitung} (1,474) $< t_{tabel}$ (2,04227). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.
2. Tidak adanya pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dimana Untuk variabel motivasi (X_2) nilai t_{hitung} (1,605) $< t_{tabel}$ (2,04227). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.
3. Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan dengan menggunakan uji simultan. Adapun besarnya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Kuta

Alam Kota Banda Aceh diperoleh pengaruhnya sebesar 22,5% dan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada pemerintah lebih peka terhadap penyediaan sarana dan prasarana di berbagai instansi guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Perlu dilakukannya evaluasi dalam hal peninjauan akan peningkatan sarana dan prasarana pada level yang sesuai dengan harapan instansi untuk mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad, Jamaluddin. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media
- Afifuddin, M. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta, Liberty
- Bugin, Burhan. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, M. Iqbal. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Komariah, Aan dan Djam'an satori. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Nazir, Mohd. (1985). *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia
- Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta: Gtamefia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P dan M.P.A. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

------. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

------. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung, Alfabeta

------. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

------. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Timotius, Kris. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi

Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Winarsunu, Tulus. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Penerbitan UMM

Undang-Undang / Peraturan Menteri Dalam Negeri

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Bab 3 Pasal 5 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 Pasal 6 tentang Sarana dan Prasarana

Peraturan Daerah Kota Banda Aceh No. 8 Tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja yang baru

Jurnal

Anggainy, Ika Fauzi. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Vol. 2, No. 1, ISSN 2302-0199.

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Arofah, Rupik. 2015. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Basyari, Asyhar. 2013. *Hubungan Antara Minat dan Prestasi Belajar Sejarah dengan Kesadaran Sejarah Siswa MAN Yokyakarta III*, Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yoyakarta.

Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. 2016. *Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*, Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2.

Komariah. 2013. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh Ciamis.

Ningrum, Agustina Fatma. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Simki-Economic Vol. 1, No. 3

Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14.

Prasetyo, erni Dwi dan Th. Agung M. Harsiwi. *Dampak Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Prayoga, Kristianus Tito Tri. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantorkecamatan Depok Kabupaten Sleman)*, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Thomas, Yeltsin Aprioke, dkk. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*.

Yusra, Elvira Amna. 2018. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh*, Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan, Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

Website

Huda, Fatkhan Amirul. 2016. *Uji Asumsi Klasik* (Sumber: Fatkham.web.id)

Hidayat, Anwar. 2013. *Penjelasan Lengkap Uji Homogenitas* (sumber:<https://www.statistikian.com/2013/01/uji-homogenitas.html>)

Kecamatan Kuta Alam (sumber: <http://kutaalamkec.bandaacehkota.go.id/>)

Metodologi Penelitian. Sumber: <https://eprints.uny.ac.id/49362/3/BAB%20III.pdf>

Profil Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh (sumber: http://kutaalamkec.bandaacehkota.go.id/?page_id=960)

Uji Instrumen (Sumber: <http://datariset.com/olahdata/detail/olah-data-jogja-uji-instrumen>)



Lampiran 1

Kuesioner

Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh

Saya atas nama “Erlida Rosnita” yang merupakan mahasiswa dari jurusan Ilmu Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh”. Data dan Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk melengkapi penelitian saya.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Erlida Rosnita
NIM. 150802042

I. Petunjuk Pengisian

1. Lengkapilah identitas diri anda pada awal kuesioner ini.
2. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan memberikan tanda *checklist*

(√) untuk setiap pertanyaan dengan keterangan, yaitu sebagai berikut:

(1) STS : Sangat Tidak Setuju

(2) TS : Tidak Setuju

(3) KS : Kurang Setuju

(4) S : Setuju

(5) SS : Sangat Setuju

Waktu Penelitian : ☐ (08.00 - 12.00 WIB)

: ☐ (14.00 - 17.00 WIB)

II. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia

☐ 20-30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ 41-50 tahun

☐ >51 tahun

3. Pendidikan

☐ SMA/SMK/MA

☐ Diploma

☐ Sarjana

☐ Pascasarjana

4. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

5. Status Perkawinan

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

☐ Janda/Duda

6. Lama Bekerja

☐ <5 tahun

☐ 6-15 tahun

☐ 16-25 tahun

☐ >26 tahun

7. Status Pekerjaan

☐ PNS/ASN

☐ Pegawai Kontrak Daerah

8. Golongan

☐ IIa

☐ IIIa

☐ IVa

☐ IIb

☐ IIIb

☐ IVb

☐ IIc

☐ IIIc

☐ IVc

☐ IId

☐ IIId

☐ IVd

9. Pendapatan

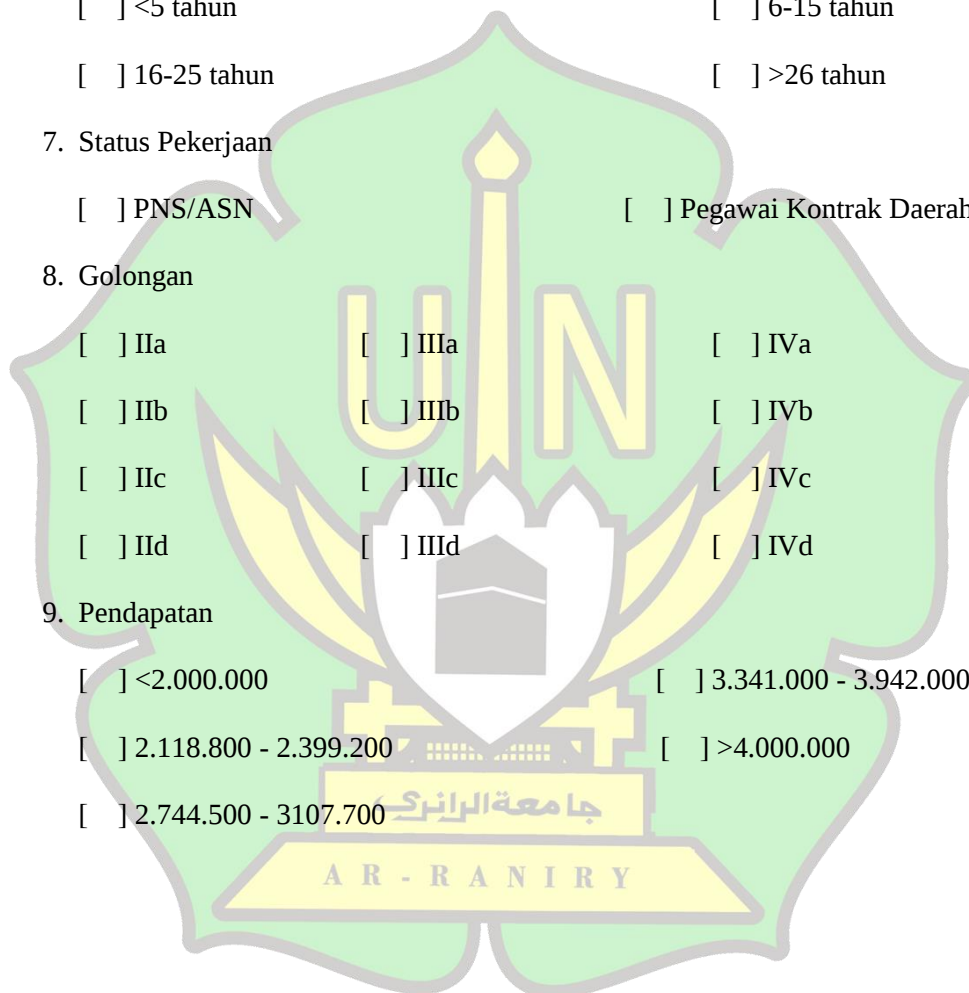
☐ <2.000.000

☐ 3.341.000 - 3.942.000

☐ 2.118.800 - 2.399.200

☐ >4.000.000

☐ 2.744.500 - 3.107.700



III. Pendapat Responden

A. Fasilitas

Fasilitas (Variabel X ₁)		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
A.1	Tersedianya Peralatan kantor sebagai pendukung pekerjaan pegawai.					
A.2	kapasitas ruang kantor sesuai kebutuhan.					
A.3	Terpenuhinya penunjang Kerja yang memadai.					
A.4	Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan.					
A.5	Penataan tata letak (dekorasi) sesuai yang di harapkan pegawai.					

B. Motivasi

Motivasi (Variabel X ₂)		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
B.1	Pemenuhan kebutuhan fisiologis sesuai harapan pegawai.					
B.2	Terpenuhi kebutuhan rasa aman dalam bekerja.					
B.3	Adanya hubungan sosial antar pegawai dalam bekerja.					
B.4	Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja.					
B.5	Mendapat kesempatan untuk mengaktualisasi diri .					

C. Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas Kerja Pegawai (Variabel Y)		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
C.1	Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
C.2	Memiliki semangat kerja yang tinggi.					
C.3	Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu .					
C.4	Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan semua pihak.					
C.5	Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien .					

Lampiran 2

Hasil Tabulasi Data Kuesioner

[illegible]

Lampiran 3

Tabel Distribusi R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Lampiran 4

Tabel Distribusi T

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793

Lampiran 5

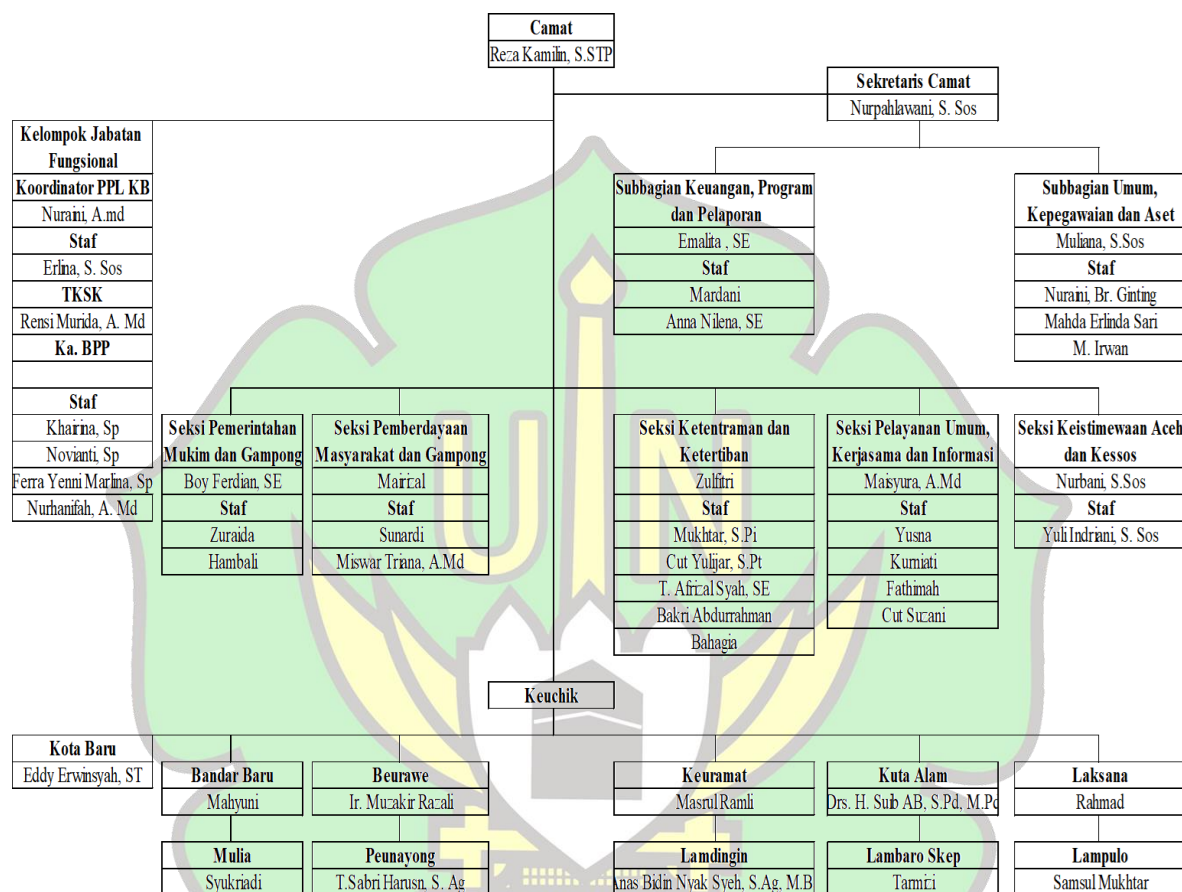
Tabel Distribusi F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161	199	216	225	230	234	237
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29

Lampiran 6

Struktur Organisasi Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh Tahun

2019



CAMAT KUTA ALAM

REZA KAMILIN, S.STP

Pembina

NIP. 198311152002121003

Lampiran 7

Jumlah Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh Tahun 2019

No	Nama	NIP	Pangkat/ Gol	Jabatan
1	Reza Kamilin, S. STP	198311152002121003	IV/a	PNS
2	Nurpahlawani, S. Sos	196411101986032006	III/d	PNS
3	Boy Ferdian, SE	197902252010011002	III/c	PNS
4	Nurbani, S. Sos	196403231995032003	III/d	PNS
5	Zulfitri	197012171992031004	III/c	PNS
6	Mairizal	197205011993101001	III/b	PNS
7	Maisyura, A. Md	197812202000122001	III/b	PNS
8	Emalita, SE	197804142006042005	III/b	PNS
9	Muliana, S. Sos	196512161988011001	III/d	PNS
10	Muchtar, S. Pi	197212011991011001	III/d	PNS
11	T. Afrizal Syah, SE	197204191999011001	III/d	PNS
12	Cut Yulijar, S. Pt	197107012006042003	III/d	PNS
13	Nuraini Br Ginting, SE	197711212010012001	III/c	PNS
14	Zuraida	196311221986032001	III/b	PNS
15	Raziah	196406121987082001	III/b	PNS
16	Kurniati	196407301986032001	III/b	PNS
17	Yuli Indriani, SE	197707101999112001	III/b	PNS
18	Yusna	197805192001122001	III/a	PNS
19	Mahda Erlinda Sari	197205042002122001	III/a	PNS
20	Mardani	198403252006041002	II/d	PNS
21	Bakhri Abdurrahim	197002122007011009	II/d	PNS
22	Zamzami	197901112007011002	II/c	PNS
23	Fathimah	197902102008012004	II/c	PNS
24	Miswar Triana, A. Md	198604142019032000	II/c	PNS
25	Sunardi	197404072008011012	II/c	PNS
26	Bahagia	197905082008011002	II/b	PNS
27	M. Irwan			Kontrak
28	Hambali			Kontrak
29	Cut Suzanni			Kontrak
30	Anna Nilena, SE			Kontrak
31	Rensi Murida, A. Md			Kontrak
32	Khairina, SP			Kontrak
33	Noviyanti, SP			Kontrak
34	Fera Yenni Marlina, SP			Kontrak

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 525/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2019

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 12 Desember 2018

**Menetapkan
PERTAMA**

Menunjuk Saudara
1. Fakhruddin, SE, MM
2. Mirza Fanzikri, M.Si.
Untuk membimbing skripsi
Nama :
NIM :
Program Studi :
Judul :

MEMUTUSKAN

Sebagai pembimbing pertama
Sebagai pembimbing kedua

Erlida Rosnita
150802042

Ilmu Administrasi Negara

Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh

KEDUA

: Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.

KETIGA

: Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2019

An. Rektor
Dekan



Tersusun

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Kepala Program Studi Ilmu Administrasi Negara
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk disetujui dan ditandatangani
4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921

Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1175/Un.08/FISIP /PP.00.9/06/2019

21 Juni 2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

di

Tempat

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami melakukan wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Erlida Rosnita
NIM : 150802042
Jurusan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Judul : Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh.

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

AR - RANIRY

Dekan,

Ernita Dewi



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
KANTOR CAMAT KUTA ALAM

JL. Syiah Kuala No.4 Telp. (0651) 32407. Kode Pos-23126 BANDA ACEH

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070/ 1361

Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : ERLIDA ROSNITA
NIM : 150802042
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas
Islam Negeri Ar-Raniry

Benar yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan Pengambilan Data dan Penelitian pada Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh selama 3 (Tiga) bulan terhitung mulai tanggal 25 Juni s/d 30 Oktober 2019, dengan judul penelitian: "Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 18 Desember 2019

a.n. CAMAT KUTA ALAM

Sekcam

NURPAHLAWANI, S.Sos

Penata Tk.I

NIP.196411101986032006

Lampiran 11

Dokumentasi Penelitian



Pengisian kuesioner oleh Bapak Reza Kamilin, S. STP selaku Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 25 November 2019.



Pengisian kuesioner oleh Ibu Muliana, S. Sos selaku Kasubbag bagian Umum, Kepegawaian dan Aset beserta stafnya di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 01 Oktober 2019.



Pengisian kuesioner oleh Bapak Mairizal selaku Kasubbag bagian Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong beserta stafnya di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 02 Oktober 2019.



Pengisian kuesioner oleh Ibu Cut Yulijar, S. Pt selaku staf bagian Subbag Ketentraman dan Ketertiban di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 02 Oktober 2019.



Pengisian kuesioner oleh Bapak Boy Ferdian, SE Cut selaku Kasubbag bagian Pemerintahan Mukim dan Gampong beserta stafnya di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 02 Oktober 2019.



Lampiran 12

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Identitas Pribadi:

Nama Lengkap : Erlida Rosnita
Tempat Tanggal Lahir : Mon Mata, 7 Mei 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
NIM : 150802042
E-mail : erlidarosnita0705@gmail.com
Alamat : Jln. Banda Aceh-Meulaboh, Dsn. Darul Aman, Ds. Mon Mata, Kec. Krueng Sabee, Kab. Aceh Jaya

Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Anwar Idram
Nama Ibu : Salamiah
Alamat : Jln. Banda Aceh-Meulaboh, Dsn. Darul Aman, Ds. Mon Mata, Kec. Krueng Sabee, Kab. Aceh Jaya

Riwayat Pendidikan

MIN : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krueng Sabee (2009)
MTsN : Madrasah Tsanawiyah Negeri Krueng Sabee (2012)
SMA : SMA Negeri 1 Calang (2015)
S-1 : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (2020)