

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

**SKRIPSI**



**DIAJUKAN OLEH:**

**ANITA RAHAYU**

**NIM. 190403048**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI AR- RANIRY BANDA ACEH**

## SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN- AR-Raniry Darussalam  
Banda Aceh Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana S-1  
dalam Ilmu Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah



Pembimbing I

**Dr. Mahmuddin, M.Si.**  
**NIP. 197210201997031002**

Pembimbing II

**Fakhruddin, SE, MM**  
**NIP. 196406162014111002**

## SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas  
Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Dan Dinyatakan  
Lulus serta Disahkan sebagai Tugas Akhir untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Prodi Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

**ANITA RAHAYU**  
**NIM. 190403048**

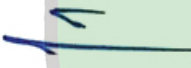
Pada Hari/Tanggal : Kamis. 06 Juli 2023  
17 Zulhijjah 1444 H


Di

**Darussalam- Banda Aceh**  
**Panitia Sidang Munaqasyah**

**Ketua**


**Sekretaris**


  
**Dr. Mahmuddin, M.Si.**  
**NIP : 197210201997031002**

  
**Fakhruddin, SE, MM.**  
**NIP : 196406162014111002**

**Penguji I**

**Penguji II**

  
**Dr. Jailani, M.Si.**  
**NIP : 196010081995031001**

  
**Kamaruddin, S.Ag., M.A.**  
**NIP : 196904141998031002**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry  
  
**Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd**  
**NIP: 196412201984122001**



## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Anita Rahayu

NIM : 190403048

Jenjang : Setara 1 (Satu)

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan Tinggi, dan sepanjang dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry.

Banda Aceh, 06 Juli 2023

Yang menyatakan,



Anita Rahayu

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan non pegawai yang ada di Kantor Camat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 17 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 2019 yang mana dalam pengolahan dan analisis data menggunakan uji skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas, uji normalitas residual, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. dari hasil penelitian yang dilakukan di kantor camat kuta raja kota banda aceh yang tertera pada uji t (parsial) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat kuta raja kota banda aceh. Adapun diketahui pada uji F (simultan) yaitu terdapat pengaruh secara bersama- sama antara fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat kuta raja kota banda aceh yang diketahui nilai fhitung (20,680) > dari ftabel (3,74) . sedangkan dilihat pada r square berpengaruh sebesar 63,5% dan sisanya 36,5% dipengaruhi pada faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

***Kata Kunci: Fasilitas, Motivasi, Produktivitas***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji serta syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, shalawat serta salam selau kita sanjung sajikan kepangkuan nabi besar yaitu nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Knator Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh”.

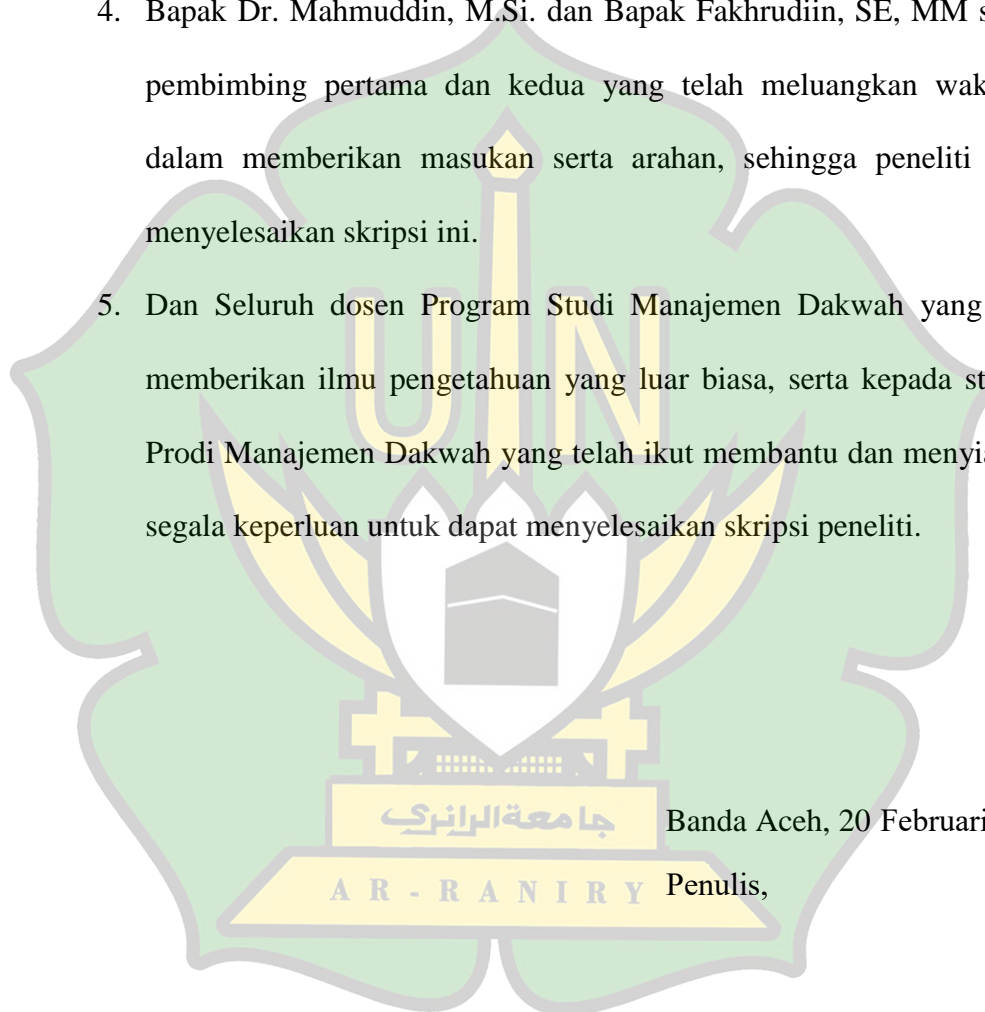
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada seseorang yang istimewa dalam hidup peneliti yaitu kepada Ibunda Katmi sebagai orang tua peneliti yang selalu mendo'akan, membesarkan dan mendidik peneliti. Dan saya ucapkan terimakasih juga kepada kakak dan abang tercinta Sinta Nur Hasanah Dan Purwanto yang telah mensupprot peneliti serta memberi dukungan penuh serta semangat dan pantah menyerah.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak- banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mujiburahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh.

2. Ibu Dr Kusmawati Hatta, M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Dr. Abizal Muhammad Yati, Lc., MA sebagai Ketua Prodi Manajemen Dakwah UIN Ar-Raniry
4. Bapak Dr. Mahmuddin, M.Si. dan Bapak Fakhruidin, SE, MM selaku pembimbing pertama dan kedua yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan masukan serta arahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dan Seluruh dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa, serta kepada staff di Prodi Manajemen Dakwah yang telah ikut membantu dan menyiapkan segala keperluan untuk dapat menyelesaikan skripsi peneliti.



Banda Aceh, 20 Februari 2023

AR - R A N I R Y Penulis,

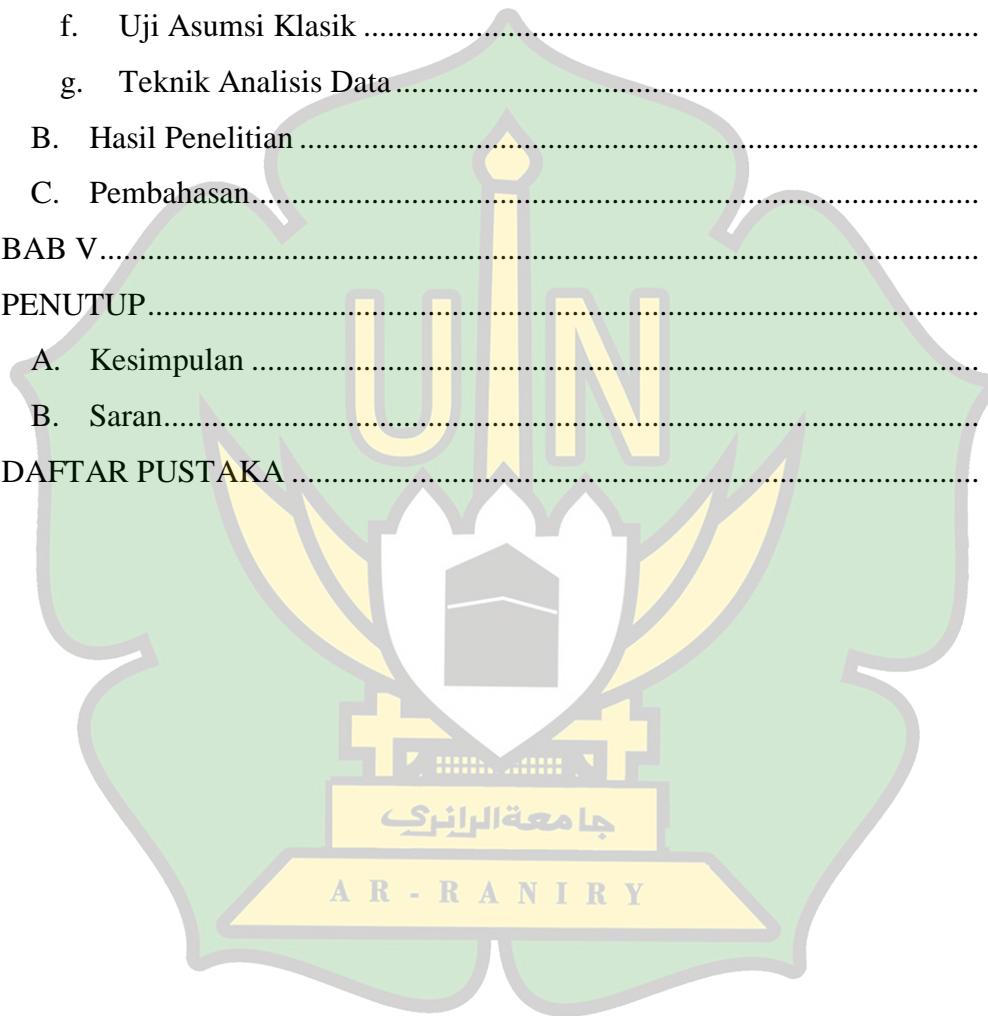
**ANITA RAHAYU**  
**NIM. 190403048**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR DIAGRAM.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Penjelasan Istilah Penelitian.....	8
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
B. Teori Yang Berknaan Dengan Variabel/Masalah Yang Diteliti .....	12
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
B. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	32
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data .....	35
BAB IV .....	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
a. Profil Kantor Camat Kuta Raja .....	47
b. Visi Dan Misi .....	48
c. Sturuktur Organisasi.....	49



d. Karakteristik Responden .....	49
c. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Fasilitas (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai (Y).....	59
d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) .....	75
e. Uji Asumsi Dasar .....	82
f. Uji Asumsi Klasik .....	88
g. Teknik Analisis Data .....	96
B. Hasil Penelitian .....	104
C. Pembahasan.....	105
BAB V.....	106
PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan .....	106
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	108



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Gambar 4.1 Gamba Kantor Dan Lokasi Penelitian

Gambar 4. 2 Diagram Jenis Kelamin

Gambar 4.3 Diagram Usia

Gambar 4.4 Diagram Status Perkawinan

Gambra 4.5 Diagram Pendidikan Terakhir

Gambra 4.6 Diagram Status Pekerjaan

Gambar 4.7 Diagram Pangkat Golongan

Gambbar 4.8 Diagram Lama Bekerja

Gambae 4.9 Diagram Pendapatan Perbulan

Gambar 4.10 X1 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas

Gambar 4.11 X1. Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerja Pegawai

Gambar 4.12 X1. Kapastas Ruang Kantor Sesuai Kebutuhan

Gambar 4.13 X1. Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai

Gambar 4.14 X1. Temperatur Diruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan

Gambar 4.15 X1. Penataan Tata Letak Dekorasi Sesuai Yang Di Harapkan Oleh Pegawai

Gambar 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Mottivasi

Gambar 4.17. X2 Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Sesuai Harapan Pegawai

Gambar 4.18. X2 Terpenuhinya Kebutuhan Akan Rasa Aman

Gambar 4.19. X2 Adanya Interaksi Antar Pegawai Ketika Bekerja

Gambar 4.20. X2 Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja

Gambar 4.21. X2 Mendapatkan Kesempatan Untuk Pengembangan Diri

Gambar 4.23. Y Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target

Gambar 4.24. Y. Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi

Gambar 4.25. Y. Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Gambar 4.26. Y. Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan semua Pihak

Gambar 4.27. Y. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efisien



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi ataupun instansi di pemerintahan pastinya mengharapkan pegawainya mempunyai produktivitas kinerja yang baik agar berdampak positif pada apa yang didapatkan. Maka hal tersebut tidak bisa terlepas dari ketersediaannya fasilitas dan motivasi kerja pegawai. Oleh sebab itu makin baik dalam penyediaan fasilitas maka akan makin baik pula tingkat produktivitas kerjanya. Begitu juga motivasi semakin baik motivasi kinerja pegawai maka akan semakin baik juga tingkat produktivitasnya. Karyawan atau pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka secara baik jika pegawai tersebut dapat memiliki motivasi yang baik dengan cara bekerja secara bersungguh-sungguh dan patuh sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Jadi fasilitas adalah suatu alat penunjang untuk mempermudah produktivitas kinerja. Karena dengan adanya fasilitas akan mempermudah dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya fasilitas juga akan mempengaruhi pada hasil output pegawai. Fasilitas dalam bekerja juga merupakan salah satu sarana pendukung yang sangat

---

<sup>1</sup> 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.

penting karena fasilitas dapat digunakan bukan hanya sesaat tetapi dapat digunakan dalam jangka panjang kegunaannya masih bisa terpakai.<sup>2</sup> Pemakaian fasilitas kerja yang baik dapat memudahkan pelaksanaan dalam bekerja maka dengan fasilitas yang lengkap dapat memperoleh hasil kerja yang diinginkan secara maksimal. Demikian juga sebaliknya jika fasilitas yang tidak memadai maka akan berdampak di dalam pekerjaan seorang pegawai.

Selain Fasilitas kantor, motivasi juga akan memberikan pengaruh pada produktivitas kinerja pegawai. Disebabkan motivasi menjadi alat pendorong kemauan seseorang dalam bekerja, baik itu dari segi tindakan maupun dari segi sesuatu yang diperbuat.<sup>3</sup> Motivasi sangat memberikan peran utama yang penting untuk menghasilkan produktivitas kinerja. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi pastinya akan menghasilkan produktivitas kinerja yang tinggi.

Produktivitas kinerja adalah objek yang memiliki sifat universal serta bertujuan untuk dapat memberikan barang dan jasa yang nantinya digunakan oleh pengguna jasa tersebut dengan memakai sumber yang fakta.<sup>4</sup> Produktivitas kinerja adalah hasil dari rangkaian yang diperoleh seorang pegawai dalam mendapatkan sesuatu barang maupun jasa.

---

<sup>2</sup> 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, Unverditas Galuh Ciamis, hlm. 56.

<sup>3</sup> Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, hlm 61

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

Kesiapan fasilitas dan motivasi akan sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kinerja seorang pegawai. Yang mana fasilitas adalah salah satu hal yang wajib ada di suatu instansi pemerintah untuk dapat menyediakan. begitu juga dengan motivasi yang merupakan dorongan manusia untuk melakukan kegiatan guna untuk dapat memperlancar serta dapat memberikan produktivitas kinerja yang baik.

Di dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 7 tahun 2006 bab 3 pasal 5 mengenai standarisasi sarana dan prasarana kerja menyatakan bahwasanya standarisasi sarana dan prasarana kerja meliputi yang pertama adanya Ruangan Kantor yang di dalamnya mencakup (ruang tamu, ruang staff, ruang kerja, ruang rapat, ruang tunggu, ruang data, ruang perpustakaan, ruang bendahara, ruang penyimpanan dan ruang komputer). Yang kedua Perlengkapan Kantor yang didalamnya mencakup (alat tulis kantor, papan informasi, perabot kantor, perlengkapan kearsipan dan alat medis). Yang ketiga ada rumah dinas dan yang keempat kendaraan dinas.

selain dari pada itu, berdasarkan dari peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia nomor 48 tahun 2013 pasal 6 mengenai sarana dan prasarana menyatakan bahwa standar sarana dan prasarana di suatu instansi pemerintahan ialah di fasilitasi yaitu ruang penunjang, ruang kantor, perlengkapan ruang penunjang, perlengkapan ruang kantor, dan tersedia kendaraan dinas.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lihat mengenai fasilitas yang ada di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh ada beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya komputer dikarenakan beberapa komputer yang tersedia ada yang rusak sehingga tidak bisa digunakan lagi maka hal tersebut dapat menghambatnya produktivitas kinerja pegawai. Tidak hanya itu peneliti juga menemukan bahwa dalam penyediaan fasilitas Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh belum sesuai dengan peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2013 pasal 6 tentang sarana dan prasarana dalam instansi pemerintah.

Berdasarkan dari pengamatan yang telah dilakukan adanya tujuh ruang kerja yang terdapat di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, namun dilihat dari struktur organisasi yang ada di Kantor Camat Kuta Raja terdapat 10 bagian ruang kerja yaitu 1). Camat, 2). Sekretaris Camat, 3) Subbagian Umum, kepegawaian dan aset, 4). Subbagian keuangan, program dan pelaporan, 5). Bendahara keuangan, 6). Seksi pemerintahan mukim dan gampong. 7). Seksi ketentraman dan ketertiban. 8). Seksi pemberdayaan masyarakat dan gampong. 9). Seksi pelayanan umum, kerjasama dan informasi. 10). Seksi keistimewaan aceh dan kesejahteraan sosial.

Maka dapat dilihat berdasarkan pengamatan peneliti tidak adanya kesesuaian antara ketersediaan ruang kerja dengan subbagian yang dilihat pada struktur organisasi yang ada di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda

Aceh. Disini peneliti menemukan bahwa dalam penyediaan ruang kerja masih kurang dengan melihat adanya pembagian dua subbag (Sub bagian) didalam satu ruang kerja. Peneliti melihat bahwasanya terdapat dua ruang kerja yang mempunyai masing masing dua subbag, selain dari ruang kerja peneliti juga melihat bahwasanya tidak ada ruang penyimpanan dan ruang komputer yang mana diamanatkan pada peraturan menteri dalam negeri nomor 7 tahun 2006 bab 3 pasal 5 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja. Tidak hanya itu peneliti juga memperhatikan bahwa produktivitas kinerja pegawai masih adanya kurangnya seperti kurang adanya kerjasama antara tim baik itu dari segi bagian satu dan bagian lainnya.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai. Dikarenakan kita akan dapat mengetahui seberapa besar adanya pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai. Dari pengamatan pertama yang dilakukan peneliti jika tidak adanya tersedia fasilitas yang memadai maka akan berdampak pada motivasi kerja pegawai dan akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Oleh sebabnya penyediaan fasilitas dan motivasi kerja diharap berpengaruh besar terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Dari inti permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah fasilitas dan motivasi berpengaruh atau tidak adanya pengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat



kuta raja kota banda aceh. Dengan menggunakan judul Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut dari latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dari latar belakang serta rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.
2. Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

3. Untuk dapat mengetahui seberapa pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terbagi dua yaitu secara teoritis dan secara praktis berdasarkan adanya rumusan masalah yaitu:

a. Secara Teoritis

1. Dapat menambah pengetahuan dari segi wawasan maupun akademis menyangkut pengaruh fasilitas terhadap motivasi dan produktivitas kinerja pegawai.
2. Sebagai rujukan mahasiswa dan peneliti seterusnya jika akan melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai serta bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

b. Secara praktis

1. Dapat memberikan arahan serta masukan dan informasi bagi masyarakat luar, tetapi dikhususkan bagi pegawai pemerintahan mengenai pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Nantinya penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan wawasan kepada semua pegawai pemerintahan yang ada di instansi Pemerintahan Kota Banda Aceh, terkhususkan di lingkungan Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

## E. Penjelasan Istilah Penelitian

Agar nantinya tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami istilah penelitian, maka peneliti perlu menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam penlisan skripsi yaitu sebagai berikut:

### a. Fasilitas

Fasilitas yaitu segala bentuk yang mempermudah serta memperlancar suatu pelaksanaan usaha. Sedangkan menurut pendapat Darajat (2015) fasilitas yaitu segala sesuatu yang berhubungan dapat mempermudah pekerjaan serta memperlancar suatu kegiatan agar tercapainya suatu tujuan.<sup>5</sup> Artinya dalam ketersediaanya fasilitas adalah salah satu unsur yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja seorang pegawai tidak hanya itu dengan adanya fasilitas yang memadai juga akan dapat mempermudah urusan dalam bekerja.

### b. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu hal yang sangat penting karena motivasi sendiri yaitu merupakan pendukung perilaku manusia yang nantinya mau bekerja secara bersungguh- sungguh untuk mencapai hal yang ingin di tujuinya dan juga salah satu faktor penting untuk dapat menjalankan pekerjaan secara optimis. Menurut pendapat Mangkunegara (2015) motivasi yaitu suatu

---

<sup>5</sup> Wanda Febri Anita dkk, *Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kendiri Kota Kendiri*, Vol.2 No.4 Desember 2022, hal. 286

keadaan yang terjadi pada diri seseorang untuk mendorong keinginan pribadi dan melakukan kegiatan yang nantinya mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.<sup>6</sup> Artinya motivasi ini adalah dorongan manusia untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya baik secara individu maupun kelompok.

### c. Produktivitas Kinerja Pegawai

Produktivitas kinerja menurut pendapat Enggana (2020) adalah suatu kemampuan individu pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil sesuai yang diinginkan dan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan di sebuah instansi dengan menggunakan batasan waktu yang singkat terhadap aktivitas pekerjaannya. Maka dari itu dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas mencakup beberapa aspek penting dari manusia contohnya seperti mental, sikap, etika dan keahlian serta dapat dijadikan sebagai dorongan untuk dapat meningkatkan mutu pekerjaan semakin baik setiap hari.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid, Hal. 286

<sup>7</sup> Alfian Madjidu, *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 5 No 1, (Januari 2022), Hal.449

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Di dalam penelitian ini ada terdapat tiga dari hasil penelitian yang nanatinya dijadikan sebagai rujukan terhadap permasalahan yang dituangkan di dalam penelitian.

1. Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 2021, Jurnal Sains Manajemen, Volume 7 No 1, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377, Berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” (Studi kasus pada PT Perkebunan Nusantara Medan). Maka hasil dari penelitian ini bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Abdul Rauf Alhayra, dkk, 2022, Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, Volume 2 ISSUE 5 (2022), E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN:

2809-6851. Dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba”. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai fasilitas kantor terhadap motivasi kerja di Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba, di simpulkan bawa fasilitas kantor pada bidang administrasi dan kesehatan yang ada di Puskesmas Herlang tergolong baik dan lengkap. Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai hal itu terlihat dari hasil uji T yang mana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $15.352 > 1.988$ ) dengan nilai sign  $0,00 <$  dari  $0,05$  dapat diartikan variabel fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dan fasilitas kantor memiliki peran penting karena besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja yaitu 73,7%

3. Wanda Febri Anita, dkk, 2022 Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 2, No 4 Desember 2022, e-ISSN: 2962-4010; p- ISSN: 2962- 4444. Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kendiri”. Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil pada uji  $t$  yaitu nilai signifikansinya sebesar 0,155 yang artinya lebih besar dari nilai batasan yaitu 0,05. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang diperoleh uji  $t$  yang nilai signifikasi yaitu 0,002 yang lebih kecil dari nilai batasan titik 0,05. Dan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisisnya pada uji F yaitu nilai signifikansi  $0,000 <$  dari batasan titik kritis  $0,05$ .

Maka dari tiga penelitian tersebut yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan jika penyediaan fasilitas serta motivasi yang kurang memadai maka dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerjanya. Tidak hanya itu, harus ada kesadaran dari pihak pemerintah serta perhatiannya untuk dapat menyediakan fasilitas yang memadai agar terjalankan produktivitas kinerja yang baik.

## **B. Teori Yang Berknaan Dengan Variabel/Masalah Yang Diteliti**

Berikut penjelasan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian ini:

### **a. Fasilitas**

Fasilitas yaitu suatu sarana baik secara fisik ataupun non fisik yang dapat menyempurnakan suatu *input* (masukan) menuju kearah *output* (keluaran) sesuai dengan keinginan yang diinginkan di instansi pemerintahan maupun organisasi. fasilitas juga merupakan suatu sarana maupun alat yang dapat memperlancar serta dapat memudahkan suatu kegiatan.

Tidak hanya itu, fasilitas juga menjadi saran penting dalam mendukung suatu aktivitas di dalam organisasi serta dapat memperoleh barang ataupun jasa yang dapat diterapkan didalam kegiatan organisasi

maupun instansi pemerintahan. Seperti yang diketahui bahwa fasilitas memiliki jangka waktu yang panjang digunakan dan sifatnya permanen serta dapat memberikan faedah untuk kedepannya.

Fasilitas didalam bekerja sangat penting bagi instansi pemerintahan ataupun organisasi karena dengan adanya fasilitas akan dapat memberikan mafaat terhadap produktivitas kinerja pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.<sup>8</sup>

Menurut Moenir fasilitas adalah sesuatu barang yang dapat dipakai , digunakan, serta dapat ditempati bagi pegawai baik dilingkungan ataupun untuk kelancaran suatu pekerjaan. Dan sedangkan menurut pendapat sedarmayanti menyatakan bahwa ada beberapa hal yang wajib dalam menyediakan fasilitas dikantor yaitu meliputi perabot kantor dan temperatur/suhu.<sup>9</sup>

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan sarana dan alat yang untuk digunakan demi memperlancar suatu kegiatan pegawai serta mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas- tugasnya.

---

<sup>8</sup> 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, hlm 3.

<sup>9</sup> Erni Dwi Prasetyo dan Th. Agung M. Harsiwi, *Dampak Fasilitas Kantor dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan universitas atmajaya yogykarta*, Mahasiswa jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm.03



## 1. Fungsi Fasilitas

Menurut pendapat Allen, ada beberapa fungsi fasilitas yang diketahui secara umum yaitu:

- a. Dengan adanya fasilitas yaitu dapat menjalankan tugas dengan efisien terhadap pegawai agar terarah dengan baik. Artinya dengan fasilitas yang memadai akan membuat pegawai betah dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- b. Dalam penyediaan fasilitas yang lengkap akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di organisasi maupun instansi pemerintah serta dapat memanfaatkan fasilitas sebaik mungkin.
- c. Untuk dapat memberikan hubungan dengan pemberi fasilitas terhadap instansi pemerintah ataupun organisasi.

## 2. Indikator Pada Fasilitas

Dari penjelasan fasilitas diatas, pendapat moenir menyatakan bahwasana ada 6 indikator mengenai fasilitas, yaitu:<sup>10</sup>

- a. Perabot Kantor (Alat Kerja)

Didalam instansi pemerintah seorang pegawai tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya secara baik jika fasilitas kerja tidak memadai. Menurut moenir alat kerja dibagi menjadi dua bagian. Yang pertama yaitu alat kerja manajemen dan yang kedua yaitu alat kerja operasional.

<sup>10</sup> Skripsi Rupij Arofah, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, hlm. 14

Yang dimaksud dengan alat kerja manajemen adalah aturan yang telah ditetapkan oleh pihak wewenang dalam melaksanakan kewajiban. Sedangkan alat kerja operasional adalah benda atau barang yang dapat digunakan dalam bekerja.

b. Penunjang Kerja (Perlengkapan Kerja)

Penunjang kerja atau perlengkapan kerja adalah suatu benda atau barang yang dapat dipakai serta digunakan sebagai pelancar dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Ruang Kantor

Sesuatu yang dibutuhkan sebuah instansi maupun individu dalam memenuhi kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan.

d. Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang dapat digunakan pegawai secara sosial. Contohnya dalam menyediakan asrama untuk pegawai yang masih lajang, kendaraan dinas, dan rumah dinas.

e. Suhu Ruangan (Temperatur Ruang)

Suhu ruangan dapat dikaitkan dengan panas atau dinginnya sebuah ruangan.

f. Dekorasi (Nilai estetis)

Dekorasi atau nilai estetis yaitu suatu keindahan yang terletak pada suatu runagan baik itu dari keindahan karya seni maupun objek seni.

**b. Motivasi**

Motivasi adalah bukan hal yang mudah jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi pastinya akan dapat mempengaruhi pada faktor individunya serta faktor lingkungan organisasional. Faktor yang dapat mempengaruhi pada individu seorang pegawai yaitu faktor kebutuhan, faktor tujuan, faktor sikap, dan faktor kemampuan. Sedangkan faktor organisasional yaitu meliputi faktor pembayaran atau gaji keryawan, faktor faktor keamanan dalam bekerja, faktor sesama patner bekerja, faktor pengawasan, faktor pujian, dan faktor dalam perjaan.<sup>11</sup>

Menurut pandangan Hasibuan dari buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” hasibuan mengatakan dalam bukunya yaitu motivasi adalah suatu kemuan seseorang individu dalam menggerakan serta menciptakan kemuannya dalam berja agar nantinya merka mau berja sama dalam mencapai tujuannya, bekerja secara bersungguh- sungguh akan terarah dengan baik untuk bisa menggapai kepuasan sesorang dalam bekerja.<sup>12</sup> Motivasi akan

---

<sup>11</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembahngan Sumber Daya Manusia*, (Jakart: PT RAJAGRAFINDO PERSADA), hlm. 306

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), hlm 111

muncul jika kebutuhan terpenuhi secara sempurna atau baik. Pada umumnya manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi, terdapat lima poin tingkatan dalam memenuhi kebutuhan yaitu yang pertama kebutuhan fisiologis terbagi dalam (sandang, pangan, papan), yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman yang terbagi dalam (aman dari gangguan, aman dari jabatan, aman dari status pekerjaan dan aman dari sarana dan prasarana), yang ketiga yaitu kebutuhan sosial, yang keempat yaitu kebutuhan penghargaan atas bekerja, dan yang terakhir kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri yang meliputi (kesempatan pegawai dalam mengembangkan ide-ide serta kebebasan dalam mengembangkan bakat minat pegawai).<sup>13</sup>

Selain dari pada itu menurut Frederick Herzberg motivasi ialah pandangan seorang pegawai dalam bekerja, ketika seorang pegawai memandang positif pada tugas-tugas pekerjaan maka tingkat kepuasan akan tinggi namun jika seorang pegawai memandang pekerjaan mereka secara negatif otomatis yang tertanam dalam diri seorang pegawai tidak akan didapatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Menurut dari teori Frederick Herzberg faktor yang akan mendorong pegawai dalam motivasi yaitu keberhasilan, pengakuan, kesempatan meraih kesuksesan serta pertumbuhan.<sup>14</sup>

Tidak hanya itu menurut Saydam mengatakan bahwasanya motivasi adalah aspek yang mencakup pada tingkah manusia yang

---

<sup>13</sup> Sondang P Siagian, M.P.A, *Kiat Meningkatkan*, hlm 103

<sup>14</sup> Ibid, hlm 107

nantinya akan mendorong manusia tersebut dalam menjalankan sesuai apa yang diinginkan. Maksudnya disini motivasi adalah sebuah pendorong manusia untuk berbuat serta bertindak sesuai yang dibutuhkan. Motivasi didalam kehidupan hari-hari dikatakan sebuah keseluruhan dalam proses memberikan dorongan pada pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas tanpa adanya paksaan dari manapun.<sup>15</sup>

Dengan begitu motivasi adalah alat penggerak seseorang yang mengarah dalam pencapaian suatu tujuan yang memiliki beberapa rangkaian yaitu yang pertama adanya kebutuhan, adanya dorongan ketika dalam berbuat ataupun bertindak, dan adanya tujuan yang dicapai atau goalsnya.<sup>16</sup>

### **1. Faktor yang Dapat Mempengaruhi Motivasi**

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu ada dua, yang pertama adanya faktor internen. Faktor internen adalah faktor yang terdapat didalam seseorang contohnya seperti keinginan untuk dapat memperoleh pengakaun serta keinginan untuk dapat berkuasa. Yang kedua adanya faktor ekstern adalah faktor yang terdiri dari kondisi lingkungan kerjanya, kompensasi memadai, supervise yang baik, adanya jaminan dalam bekerja, status serta tanggung jawab dan peraturan yang mudah.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Kadarisman, *Manajmen Pengembangan*, hlm 273

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 276

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm 116

## 2. Indikator Pada Motivasi

Menurut Maslow di dalam bukunya yang berjudul *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja* mengatakan bahwasanya motivasi kerja dapat dipengaruhi baik itu dari pengaruh kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa keamanan serta keselamatan, kebutuhan dalam penghargaan baik itu dalam diri seseorang maupun kebutuhan aktualisasi diri.

Dari faktor yang dikatakan oleh Maslow tersebut dijabarkan menjadi beberapa indikator untuk dapat mengetahui lebih jelasnya mengenai motivasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik (Fisiologis) adalah kebutuhan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, contohnya seperti adanya bonus dalam bekerja, uang makan, uang transport dan lainnya.
- b. Kebutuhan rasa keamanan adalah memberikan fasilitas seperti adanya keselamatan dalam bekerja contohnya seperti terdapat jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, pensiunan, dan perlengkapan dalam keselamatan bekerja.
- c. Kebutuhan sosial adalah adanya interaksi sesama pegawai dengan menjalin komunikasi serta kerja sama yang baik ketika berkerja dalam tim.
- d. Kebutuhan dalam penghargaan adalah adanya pengakuan serta penghargaan dalam bekerja sesuai dengan

kemampuannya seperti kebutuhan di hormati serta dihargai dengan pegawai maupun pimpinan.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah yang dimana keadaan ketika ada pekerjaan yang menarik perhatian serta menantang, contohnya seperti seorang pegawai diberi kesempatan dalam memperlihatkan kemampuannya, baik itu dalam segi keterampilan maupun potensi yang dimiliki secara terang menerang.

### c. Produktivitas Kinerja Pegawai

Potensi yang dimiliki manusia adalah sebagai peran penting untuk proses produksi dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Pada umumnya jika produktivitas yang baik akan berperan penting dalam penggunaan sumber daya secara tepat atau efisien. Di dalam sebuah instansi maupun organisasi dalam proses produktivitas nya harus selalu memperhatikan cara- cara agar dapat mencapai produktivitas yang baik dengan menggunakan sumber daya yang real.

Menurut Gaspersz pengertian produktivitas yang tertuang dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Produktivitas Total* mengatakan bahwa produktivitas mempunyai hubungan antara proses output sebagai bersifat khusus atau spesifik yang memperlihatkan pada hubungan dengan output yaitu hasil produksi dan input yaitu bahan baku yang dapat digunakan untuk mendapatkan hasil output.

Sedangkan menurut M. Sinungan yang tertuang dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwasanya produktivitas yaitu pendekatan antardisiplin dalam membuat suatu tujuan yang berhasil, membuat rencana, penggunaan aplikasi dengan cara lebih produktif untuk dapat menjaga adanya mutu yang baik dan dapat digunakan sumber secara tepat serta mampu menjalankan tugas dengan cermat.<sup>18</sup>

Dan menurut Sinungan Produktivitas kinerja yaitu sebuah konsep yang bersifat universal yang mempunyai arah tujuan yang dapat menyediakan banyak barang maupun jasa yang nantinya digunakan manusia serta menggunakan sumber yang real.<sup>19</sup>

Tidak hanya itu menurut Tohardi mengatakan bahwa produktivitas kinerja yaitu sikap pada mentalnya seseorang yang dimaksud yaitu menyakini bahwa seseorang dapat mengerjakan pekerjaan sehari harinya lebih baik dari hari sebelumnya. Yang dikatakan sikap yaitu dorongan seseorang untuk tidak dapat terlalu merasa puas dengan apa yang telah didapat tetapi hal itu menjadi dorongan seseorang tersebut agar dapat mengembangkannya menjadi yang lebih baik untuk kedepannya.<sup>20</sup>

Dari penjelasan diatas dijelaskan bahwasanya produktivitas adalah perbandingan dari hasil kerja dengan menggunakan bahan, waktu dan

---

<sup>18</sup> Afifuddin, M. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, pustaka setia, 2017), hlm 183

<sup>19</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan..*, (Jakarta, Bumi Aksara 2009), hlm 57

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya..*, hlm 100



tenaga dalam memperoleh barang maupun jasa yang digunakan dengan sumber- sumber yang berhasil dan mampu menjalankan tugas dengan cermat. Berbicara mengenai produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi seorang pegawai maupun karyawan yang bekerja di dalam suatu instansi maupun organisasi. dengan adanya produktivitas kinerja yang baik pastinya pekerjaan tersebut akan berjalan secara efisien serta efektif. Dengan begitu hal tersebut sangat di butuhkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah diterapkan.

### **1. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja**

Didalam organisasi maupun instansi pastinya menginginkan agar tenaga kerjanya dapat meningkatkan produktivitas yang baik. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi ada beberapa faktor baik itu yang bersangkutan dengan tenaga kerja maupun dari faktor lainnya. Menurut pendapat Simanjuntak dalam Edy Sutrisno diketahui ada beberapa hal faktor yang mempengaruhi pada produktivitas kinerja karyawan.<sup>21</sup> Yaitu sebagai berikut:

#### **a. Faktor Pelatihan**

Dengan adanya pelatihan dalam berkerja akan dapat melengkapi keterampilan seseorang pegawai untuk dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Karena dengan adanya pelatihan seorang pegawai pastinya akan dapat

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta Prenada Media Group 2011), hlm 209

melakukan suatu tindakan dengan cara yang benar serta tepat di sebuah instansi ataupun organisasi dan dapat memperkecil kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya. Sedangkan menurut Stoner didalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwasanya didalam produktivitas tidak hanya memikirkan tentang peralatan saja, tetapi juga pada pengembangan seorang pegawai itu hal yang paling utama dilakukan.

b. Faktor Mental serta kemampuan fisik pegawai

Mental serta fisik seorang pegawai adalah salah satu hal yang penting karena jika keadaan mental dan fisik pegawai tidak baik itu akan menyebabkan pada hasil produktivitas kinerja yang buruk dan tidak sesuai dengan rancangan awal.

c. Faktor hubungan dengan atasan dan bawahan

Hubungan dengan atasan dan bawahan sangat mempengaruhi kegiatan pegawai dalam sehari-harinya. Seperti pandangan atasan dengan bawahan, dan mengikutsertakan pegawai dalam pencapaian untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam buku yang berjudul *Budaya Organisasi* mengatakan bahwa da beberapa faktor yang nantinya dapat mempengaruhi pada

produktivitas kinerja dan diambil kesimpulan menjadi dua golongan<sup>22</sup>, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor pada diri individu yaitu mencakup pada umur, memiliki sifat yang dapat mempengaruhi di setiap perbuatan maupun perasaan, keadaan fisik, keadaan kelemahan, serta motivasi.
- b. Faktor pada luar individu yaitu mencakup pada kondisi fisiknya contohnya seperti pada suara, penglihatan, waktu, istirahat, lama bekerja, upah, organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.
- c. Dengan begitu apabila pegawai diperlakukan dengan baik otomatis seorang pegawai tersebut dapat berpartisipasi dengan sebaik mungkin dalam proses bekerja, maka hal tersebut akan dapat berpengaruh pada tingkatnya produktivitas kinerja pegawai.

## **2. Indikator Pada Produktivitas Kinerja**

Produktivitas adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk pegawai, dengan adanya produktivitas suatu pekerjaan akan berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai apa tujuan awal yang telah direncanakan. Untuk dapat mengetahui produktivitas kinerja harus diperlukan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>22</sup> Ibid, hlm 210

a. Indikator Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting karena kemampuan pegawai itu tergantung pada keterampilan yang ada pada pegawai serta profesionalisme pegawai dalam bekerja. Hal tersebut memiliki tujuan agar dapat memberikan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

b. Indikator Peningkatan Hasil

Hasil merupakan indikator yang sangat dirasakan oleh pegawai, baik itu dari segi pekerjaan ataupun yang menikmati hasil dari pekerjaannya.

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja adalah usaha untuk dapat meningkatkan kemampuan serta kemauan kerja yang baik dari hari sebelumnya. Pada indikator ini dapat dilihat pada semangat kerja dan hasil yang pegawai capai dalam sehari kemudian di sandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Indikator Ketepatan Waktu

Seorang pegawai harus dapat mengetahui serta memahami pada waktu yang digunakan dengan

melaksanakan tugas contohnya seperti ketepatan waktu dalam bekerja

e. Indikator Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan hal yang harus dilakukan pegawai dengan melihat tantangan serta harapan ketika dihadapannya. Karena semakin besar tantangannya maka akan besar juga pengembangan dirinya.

f. Indikator Mutu

Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang bisa menunjukkan kualitas kinerja pegawai. Jadi, jika seorang pegawai meningkatkan mutunya akan bertujuan dalam memberikan hasil yang baik serta akan berguna bagi suatu instansi maupun organisasi, tidak hanya bagi instansi tetapi juga pada dirinya sendiri.

g. Indikator Efisiensi

Perbandingan dari hasil yang telah didapatkan merupakan keseluruhan sumber yang dapat digunakan. Masukan serta pengeluaran adalah aspek pada produktivitas yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi para pegawai. Karena pada efisien akan timbul jika individu bisa menjaga kedisiplinannya secara baik pada pekerjaannya.

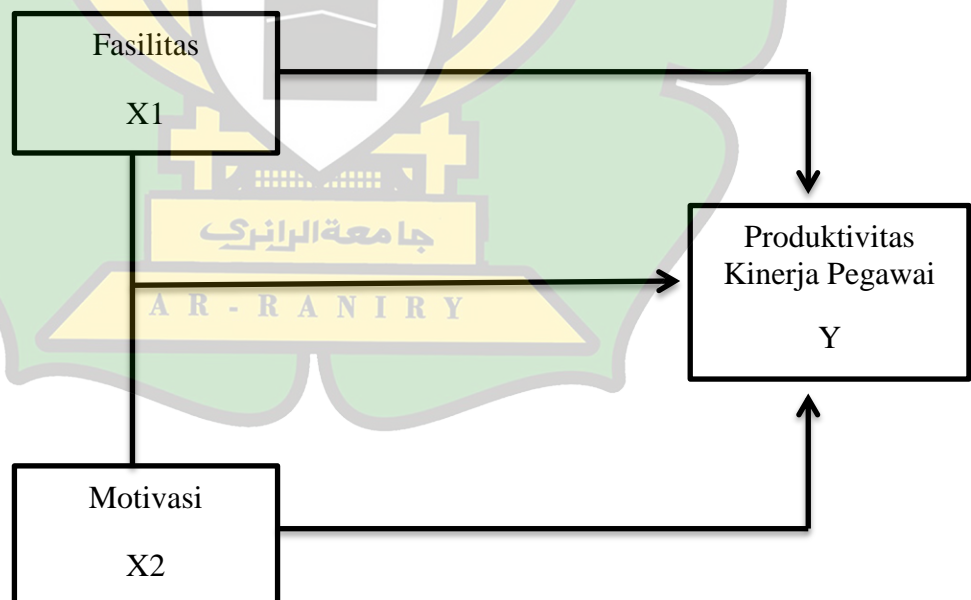
### C. Kerangka Berpikir

Dalam sebuah penelitian sangat diperlukan adanya kerangka berpikir apalagi penelitian ini menggunakan dua variabel atau lebih, pada kerangka berpikir dapat memberikan manfaat pada para peneliti serta pembaca terkait dengan persepsi yang sejalur dengan pemikiran peneliti. Sehingga nantinya akan dapat memberikan hipotesis secara riset dan logis.<sup>23</sup>

Dari beberapa penjelasan teori yang telah dijelaskan diatas mengenai cara untuk bisa meningkatkan motivasi serta produktivitas pada pegawai, jadi kerangka berpikir dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**



<sup>23</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 215

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah perhitungan yang belum sempurna dan masih dikatakan sebagai sebuah ramalan. Maka dari itu peneliti terkadang salah ketika menentukan hipotesis sehingga berdampak kepada hasil penelitian.<sup>24</sup>

Untuk itu perlu di uji kebenarannya berdasarkan dari uraian pada kerangka berpikir diatas. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yaitu:

a. Fasilitas (X1)

H0: Tidak adanya pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1: Adanya pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

b. Motivasi (X2)

H0: Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1: Adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

c. Fasilitas Dan Motivasi (X1 dan X2)

H0: Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

---

<sup>24</sup> Burham Bugin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan kebijakan Publik serta ilmu lainnya*. (Jakarta, kencana, 2008), hlm 92

H1: Adanya pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.





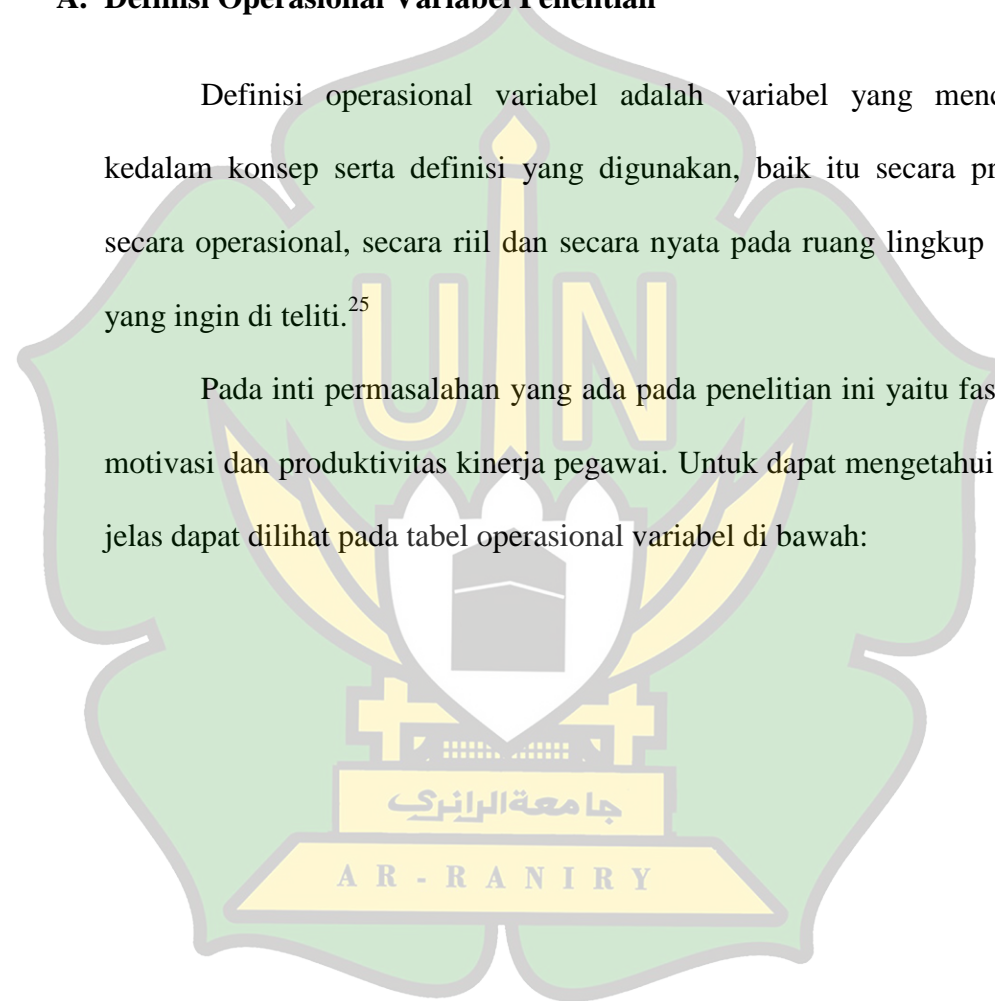
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah variabel yang mencakup kedalam konsep serta definisi yang digunakan, baik itu secara praktis, secara operasional, secara riil dan secara nyata pada ruang lingkup objek yang ingin di teliti.<sup>25</sup>

Pada inti permasalahan yang ada pada penelitian ini yaitu fasilitas, motivasi dan produktivitas kinerja pegawai. Untuk dapat mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel operasional variabel di bawah:



---

<sup>25</sup> Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta, Gava Media, 2015), hlm 131

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item
				Pernyataan
<b>Variabel Independent (X1)</b>				
1.	Fasilitas (X1)	fasilitas adalah sesuatu barang yang dapat dipakai , digunakan, serta dapat ditempati bagi pegawai baik dilingkungan ataupun untuk kelancaran suatu pekerjaan. (Moenir 1987)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator perabot kantor (alat kerja)</li> <li>2. Indikator penunjang kerja (Perlengkapan kerja)</li> <li>3. Indikator Ruang kantor</li> <li>4. Indikator Suhu ruangan (temperatur ruangan)</li> <li>5. Indikator Dekorasi (nilai estetis)</li> </ol>	X1-X5
<b>Variabel Independent (X2)</b>				
2.	Motivasi (X2)	bahwasanya motivasi kerja dapat dipengaruhi baik itu dari pengaruh kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa keamanan serta keselamatan, kebutuhan dalam penghargaan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik (Fisiologis)</li> <li>2. Kebutuhan rasa keamanan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan dalam pengakuan</li> <li>5. Kebutuhan</li> </ol>	X1-X5

		itu dalam diri seseorang maupun kebutuhan aktualisasi diri. (Maslow 1997)	aktualisasi diri	
<b>Variabel Dependent (Y)</b>				
3.	Produktivitas kinerja	bahwa produktivitas mempunyai hubungan antara proses output sebagai bersifat khusus atau spesifik yang memperlihatkan pada hubungan dengan output yaitu hasil produksi dan input yaitu bahan baku yang dapat digunakan untuk mendapatkan hasil output. (Melayu S.P. Hasibuan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator kemampuan</li> <li>2. Indikator semangat kerja</li> <li>3. Indikator ketepatan waktu</li> <li>4. Indikator mutu</li> <li>5. Indikator efisiensi</li> </ol>	Y1-Y5

## B. Pendekatan dan Metode Penelitian

### a. Pendekatan

Berhubung dengan permasalahan diatas, maka dari itu peneliti menggunakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang mana pada penelitian ini peneliti mengambil data dari populasi penelitian.

Pada penelitian ini sifatnya deskriptif yaitu berdasarkan dari uraian yang sistematis dan tidak hanya dari pendapat pakar penulis sahaja. Tetapi menggunakan hasil yang nyata dan relevan pada variabel yang peneliti lakukan.

#### **b. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah kumpulan dari prosedur, skema, serta algoritma yang dipakai sebagai alat atau instrument untuk sebuah penelitian.<sup>26</sup> Dalam penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif, yang mana penelitian ini adanya menggunakan data berupa angka ataupun data yang berupa fakta serta segala sesuatu yang dapat dihitung.<sup>27</sup>

### **C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang nantinya diteliti. Di dalam ilmu statistik mengatakan bahwa populasi adalah sekumpulan orang yang jumlahnya tidak terbatas, tetapi terpaku pada kualitas yang nantinya kan menjadi sebuah titik fokus pada penelitian.<sup>28</sup>

Populasi pada penelitian di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh berjumlah 17 orang yang terdiri dari 2 orang pegawai kontrak dan 15 pegawai negeri sipil (PNS).

---

<sup>26</sup> Kris. H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, CV. Adi, 2017)

<sup>27</sup> Mohd, Nazir, *metode penelitian, cetakan pertama*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985)

<sup>28</sup> Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta, Gava Media, 2015), hlm. 137

## b. Sampel

Sampel adalah bagian terhadap populasi.<sup>29</sup> Total sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai serta non pegawai di kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh berjumlah 17 orang. Dikarenakan pada jumlah populasinya kurang dari 100 populasi. Maka dari itu peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang dipakai, peneliti menggunakan dua macam teknik pengumpulan data agar nantinya dapat mendapatkan hasil akhir yang objektif. Berikut beberapa teknik dalam pengumpulan data yang di gunakan:

### a. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik dalam mengumpulkan data yang didalamnya terdapat beberapa jumlah pertanyaan yang pernyataan tersebut tertulis kemudian pernyataan tersebut diberikan kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan berguna untuk dapat mengetahui informasi yang berkenaan pada objek yang akan diteliti. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode angket dengan menggunakan skala likert.

Berikut ada beberapa jumlah alternatif jawaban yang tersedia pada angket yang nantinya akan diisi responden:

1. STS (1) ; Sangat Setuju

---

<sup>29</sup> Ibid, hal. 140

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

#### **b. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara yang dapat digunakan dalam memperoleh data ataupun informasi yang ada dan fakta dalam bentuk catatan, arsip foto, surat, serta gambar yang memberi dukungan secara akurat dalam penelitian. Pada penelitian di kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh yang menjadi dokumen yaitu pada profil kantor camat dan informasi yang tertera.

### **E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data**

Untuk mendapatkan data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengolahan serta analisis data agar dapat hasil yang objektif. Berikut teknik yang digunakan dalam pengolahan dan analisis:

#### **a. Teknik Pengolahan Data**

Di dalam penelitian, data sifatnya mempunyai posisi yang tinggi karena data dapat berfungsi dalam penggambaran variabel satu dan lainnya serta yang nantinya akan menjadi alat untuk dapat menguatkan hipotesis.

## 1. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah uji dengan menggunakan kuesioner. Di dalam kuesioner terdapat kriteria yang baik yaitu dengan memenuhi validitas dan reabilitas. Validitas yaitu untuk mengukur kuesioner antara valid atau tidak valid. sedangkan uji reabilitas yaitu untuk dapat menguji kuesioner reabel (sama) atau tidak reabel.

## 2. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar yaitu uji yang digunakan untuk dapat mengetahui dalam penelitian ini terbukti linear, normal serta homogen. Di dalam uji ini terdapat 3 macam uji yaitu:

### a. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang gunanya untuk memprediksikan hubungan antara variabel X dan Y linear atau tidak. Di dalam uji linearitas kriteria yang diterapkan adalah, jika nilai Signifikan  $> 0,05$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y yaitu linear. Tetapi jika nilai signifikan  $< 0,05$  artinya hubungan antara variabel X dan Y tidak linear. Dan jika dihitung dengan menggunakan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  yaitu jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  artinya terdapat hubungan linear secara sign antara variabel independen X1 dan X2 dengan variabel dependent Y. dalam uji linearitas menggunakan rumus yaitu;

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

Keterangan:

N = Banyak anggota responden (sampel)

M = banyak predictor

R = Korelasi

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk dapat mengetahui dari masing-masing pada variabel terdapat normal atau tidak. Dalam uji normalitas perlu adanya karena uji ini dilakukan pada variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dan uji normalitas ini digunakan dengan menggunakan metode kolmogrof-smirnow, jika nanti pada data sign < dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dalam uji ini menggunakan rumus yaitu;

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

Keterangan :

KS : nilai kolmogrov-smirnov

N<sub>1</sub> : jumlah sampel yang diperoleh



$N_2$  : jumlah sampel yang diharapkan

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji mengenai sama atau tidak dalam menggunakan variasi anatar dua variabel atau lebih. Di dalam penelitian ini akan dibahas yaitu uji homogenitas variasi dan uji barlett. Uji homogenitas digunakan untuk dapat mengetahui data antara variabel X dan Y apakah homogeny atau tidak homogen.

Dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Untuk mengambil kesimpulannya yaitu jika nilai sign yang di dapatkan lebih dari 0,05 maka pada kedia variabel yaitu sama atau dikatakan homogen. Uji homogenitas bertujuan untuk dapat mengetahui pada sampel yang di ambil terdapat homen atau tidak homogen.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji yang menggunakan statistik yang di dalamnya terdapat regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdapat beberapa bentuk uji yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas memiliki fungsi untuk melihat pada nilai residual nya berdistribusi normal atau tidak normal, pada uji normalitas model regresi yang baik yaitu mempunyai nilai residu yang berdistribusi

normal. Pada uji normalitas bukan diuji pada variabelnya tetapi pada nilai residual. Uji normalitas residual ini menggunakan yaitu uji normal p-plot atau kolmogrov smirnov. Dan pada pengujian ini menggunakan jika pengujian > dari 0,05 atau 5% maka pada varian variabel dikatakan residu.

#### b. Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang digunakan untuk dapat menunjukkan sejauh mana alat yang digunakan didalam suatu ukuran tentang apa yang diukur. Didalam uji validitas ada juga menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

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

keterangan :

n = Jumlah responden

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total dari seluruh item

$\sum XY$  = Jumlah skor dalam distribusi XY

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada variabel X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada variabel Y

### c. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang dapat di percayai yang bisa digunakan untuk alat dalam mengumpulkan data, uji reabilitas berguna untuk dapat mengetahui alat yang digunakan dapat memperlihatkan tingkatnya dalam ketetapan, dan konsistensi dalam mengumpulkan gejala dari beberapa kelompok maupun individu.

Uji reabilitas yaitu uji yang memperlihatkan sejauh mana suatu alat dapat di ukur serta dipercaya dan diandalkan, dalam uji reabilitas di dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach's alpha.

Di dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha dalam mencari reabilitas instrument yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = Jumlah varian butir

$a^2 t$  = Varian total

#### **d. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas yaitu uji antar variabel independent model regresi yang dapat memiliki hubungan linear atau mendekati sempurna. Untuk dapat mengetahui terdapatnya gejala multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai pada varian inflection factor (FIV dan toleran). Jika pada nilai FIV kurang dari pada 10 serta toleran lebih dari 0,1 maka hal tersebut dinyatakan tidak ada terjadinya multikolinearitas.

#### **e. Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas memiliki tujuan untuk menguji dalam variabel apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam menguji heterokedasitas ini menggunakan pada teknik uji koefisien kolerasi spearmanrho. Pada pengujian ini menggunakan tingkat sign 0,05 dengan uji 2 sisi. Maka jika pada kolerasi antar variabel independent dengan residual terdapat sign lebih 0,05 mahal hal tersebut dapat dinyatakan tidak terjadinya heterokedasitas.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah lanjutan dari pada pengolahan data. Maka untuk dapat mengetahui respon yang ada pada responden perlu untuk menganalisis data dengan menggunakan keseluruhan dari skor yang telah diperoleh. Berikut beberapa teknik analisis data yaitu:

##### a. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu model regresi yang di dalamnya terdapat lebih dari satu variabel bebas yaitu variabel independent (X). regresi linear berganda merupakan regresi yang ganda dan jika variabel terikat bersifat interval atau kuantitatif.

Didalam regresi linear berganda terdapat rumus yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1.X_1 + B_2.X_2$$

Keterangan : جامعة الرابطة

Y A R - R : Variabel Terikat

X1 , X2 : Variabel Bebas atau Predictor

$\alpha$  : Konstanta

B1,B2 : Koefisien Regresi

### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk dapat mengetahui seberapa besar dari pengaruh fasilitas (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas kinerja pegawai (Y), yang dimana pada koefisien determinasi ini menggunakan hitungan statistik yaitu rumusnya sebagai berikut:

$$Kd = r_{yx2}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

Ryx2 : Nilai Koefisien Korelasi

### c. Uji Signifikansi (Uji t / Parsial)

Dalam menentukan pada variabel koefisien regresi terdapat signifikan atau tidaknya signifikan, harus dilakukan dengan menggunakan uji t/parsial. Langkah awal pada pengujian yaitu:

#### 1. Menentukan Hipotesis

a. Variabel Fasilitas (X1)

H0 : Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

b. Variabel Motivasi (X2)

H0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

2. Tentukan Signifikan

Pada signifikan digunakan  $\alpha = 5\%$  atau signifikansi  $5\%$  ( $0,05$ ). Jika pada nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesa diterima.

3. Menetapkan  $T_{hitung}$

4. menetapkan  $T_{tabel}$

Pada  $T_{tabel}$  dicari tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan derajat kebebasan  $(df) = n - k - 1$

5. langkah menentukan pengujian

A R - R a. Variabel Fasilitas (X1)

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

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

b. Variabel Motivasi (X2)

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

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

6. Untuk membandingkan antara  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ .
7. Mengambil Kesimpulan.

#### **d. Uji F (Simultan)**

untuk dapat menguji pada variabel koefisien regresi terdapat signifikan atau tidaknya signifikan, harus dilakukan dengan menggunakan uji F. ada beberapa langkah dalam menguji F yaitu:

- a. Menentukan  $X_1$  dan  $X_2$

$H_0$  : Tidak ada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

$H_1$  : Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

- b. Menentukan Tingkat Signifikan

Pada signifikan yaitu menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Maka jika pada nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesa diterima.

- c. Menetapkan  $F_{hitung}$
- d. Menetapkan  $F_{tabel}$



Pada F tabel dicari dengan  $df = 3$  dengan derajat kebebasan yaitu  $(df) = n - k - 1$ .

- e. Langkah menentukan pengujian
- f. Untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$
- g. Kesimpulan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### a. Profil Kantor Camat Kuta Raja

Kantor Camat Kuta Raja terletak di Jl. Keluarga No. 3 Keudah. Pada awalnya pembentukannya Kecamatan Kutaraja yang dibentuk berdasarkan Peraturan Kepala Daerah Istimewa Aceh nomor 45 tahun 1999 tentang Pembentukan Kecamatan Pembantu pada Daerah Kabupaten Aceh Besar, Aceh Selatan dan Daerah Kota Banda Aceh dengan status Kecamatan Pembantu, dan dengan Peraturan Daerah Kota Banda Aceh nomor 8 tahun 2000 tentang Pembentukan susunan organisasi dan tata kerja kecamatan, maka statusnya ditingkatkan dari Kecamatan Pembantu Kutaraja menjadi Kecamatan Kutaraja.

Kecamatan Kutaraja merupakan kecamatan pemekaran dari tiga kecamatan yaitu Meuraxa, Baiturahman dan Kuta Alam dengan wilayah mencakup 6 Gampong (Kelurahan/Desa), yaitu Gampong Keudah, Gampong Lampaseh Kota, Gampong Merduati, Gampong Jawa, Gampong Pande dan Gampong Peulanggahan. Dan pada Kecamatan Kutaraja juga terdapat tonggak sejarah awal berdirinya Kota Banda Aceh yaitu persisnya terletak di Gampong Pande.

Gambar 4.1

## Gambar Kantor Dan Lokasi Kantor Camat Kuta Raja



## b. Visi Dan Misi

## a. Visi

Visi dari kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh adalah “Terwujudnya Kecamatan yang terdepan dalam Pelayanan, Transparan dalam Penyelenggaraan dan Pemberdayaan serta Signifikan dalam Penertiban Guna Mendukung Terwujudnya Kota Banda Aceh yang Gemilang dalam Bingkai Syari’ah”<sup>30</sup>

## b. Misi

Sesuai dengan visi yang sudah diterapkan oleh Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, maka dari itu di tetapkannya misi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan administrasi pemerintahan sesuai dengan Sistem Operasional Prosedur (SOP);

<sup>30</sup> Kecamatan kuta raja (sumber <https://kutarajakec.bandaacehkota.go.id/profil-2/visi-misi/>)

2. Mengoptimalkan peran aparatur dalam bekerja secara jujur, amanah dan memiliki semangat keislaman;
3. Transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan semangat musyawarah dan kebersamaan;
4. Mengoptimalkan peran serta masyarakat dan pemuda dalam mewujudkan ketertiban dan penegakkan syariat islam.<sup>31</sup>

### c. Sturuktur Organisasi

Adapun struktur organisasi yang ada di kantor camat yaitu meliputi camat kuta raja, sekretaris camat, kusubag umum, kepegawaian dan aset, kasubag keuangan, program dan pelaporan, bendahara pengeluaran, kepala saksi pemerintahan mukim dan gampong, Plt Kepala seksi ketentraman dan ketertiban, kepala seksi pemberdayaan gampong, kepala seksi pelayanan umum, kerjasama, dan informasi, kepala seksi keistimewaan aceh dan kesejahteraan sosial.

### d. Karakteristik Responden

Adapun peneliti mengkaji tentang pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat kuta raja kota banda aceh. Tujuan penelitian ini untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat kuta raja kota banda aceh.

---

<sup>31</sup> Kecamatan kuta raja (<https://kutarajakec.bandaacehkota.go.id/profil-2/visi-misi/>)

Untuk dapat melengkapi data dari penelitian ini maka peneliti harus mengambil langkah dengan menyebarkan angket terhadap pegawai kantor camat kuta raja kota banda aceh sebanyak 17 responden. Adapun karakteristik dari responden dapat kita lihat pada beberapa tabel yang ada sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Pengelompokan responden berdasarkan Jenis Kelamin**

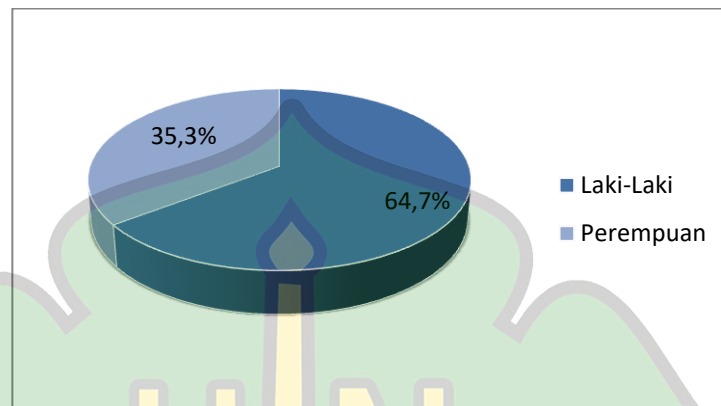
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	11	64.7	64.7	64.7
Perempuan	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Dari pengelolaan data tabel 4.2 diatas dengan menggunakan *software SPSS 22*, tabel diatas menunjukkan bahwa dari dari 17 orang responden, sebagian berjenis kelamin laki-laki yaitu 11 orang atau 64.7%, dan sisanya yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan terdiri dari 6 orang atau 35.3%. perbandingan dari responden berdasarkan kelompok jenis kelamin dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2

Diagram Jenis Kelamin



## b. Usia

Tabel 4.3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

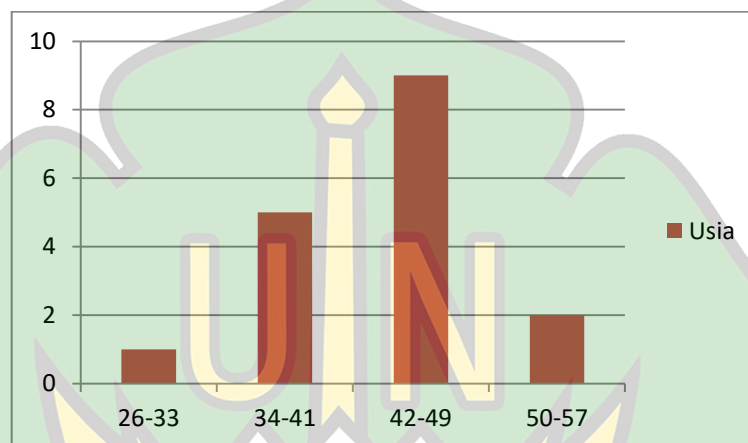
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-33	1	5.9	5.9	5.9
34-41	5	29.4	29.4	35.3
42-49	9	52.9	52.9	88.2
50-57	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dilihat pada tabel 4.3 diatas terdapat 17 responden, pengelompokan usia diberikan pada label umur 1 (26-33) dan hasilnya terdapat 1 orang atau 5,9%, kelompok umur 2 (34-41) sebanyak 5 responden atau 29,4%, kelompok umur 3 (42-49) terdapat 9 orang atau 52,9%, kelompok umur 4 (50-57) terdapat 2

orang atau 11,%. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.3**  
**Diagram Usia**



**c. Status Perkawinan**

**Tabel 4.4**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

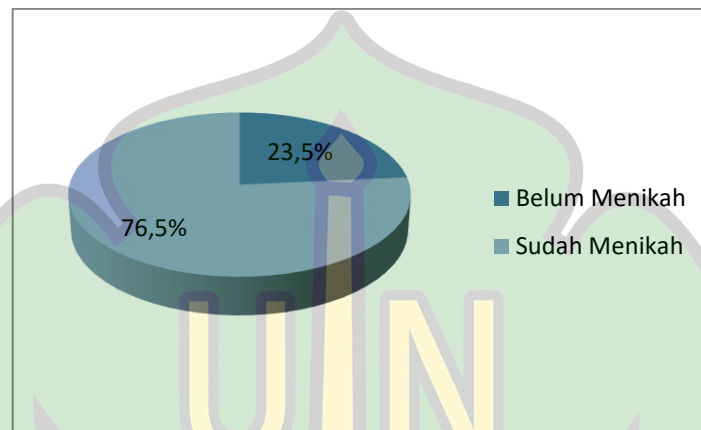
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	4	23.5	23.5	23.5
Sudah Menikah	13	76.5	76.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Berdasarkan hasil olah data tabel 4.4 menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019 ditunjukkan pada tabel di atas bahwasanya yang belum menikah terdiri dari 4 orang atau 23,5%, sedangkan yang sudah menikah terdiri dari

13 orang atau 76,5%. Perbandingan karakteristik berdasarkan usia responden dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.4**  
**Diagram Status Perkawinan**



**d. Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.5**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK/MA	2	11.8	11.8	11.8
DIII	2	11.8	11.8	23.5
S1	12	70.6	70.6	94.1
S2	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

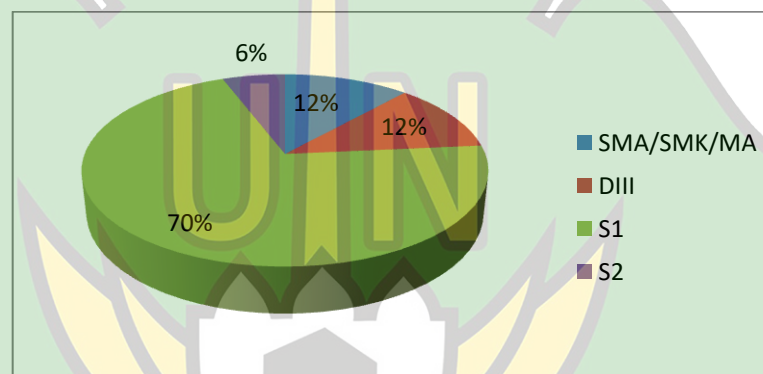
*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Berdasarkan hasil olahan data tabel 4.5 diatas terkait dengan tingkat pendidikan terakhir yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari 17



responden terdapat 2 orang atau 11,8% yang pendidikan SMA/SMK/MA, 2 orang atau 11,8% yang berpendidikan diploma DIII, yang berpendidikan sarjana S1 ada 12 orang atau 70,6% , sedangkan S2 terdiri 1 orang atau 5,9%. Perbandingan dari karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.5**  
**Diagram Pendidikan Terakhir**



**e. Status Pekerjaan**

**Tabel 4.6**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

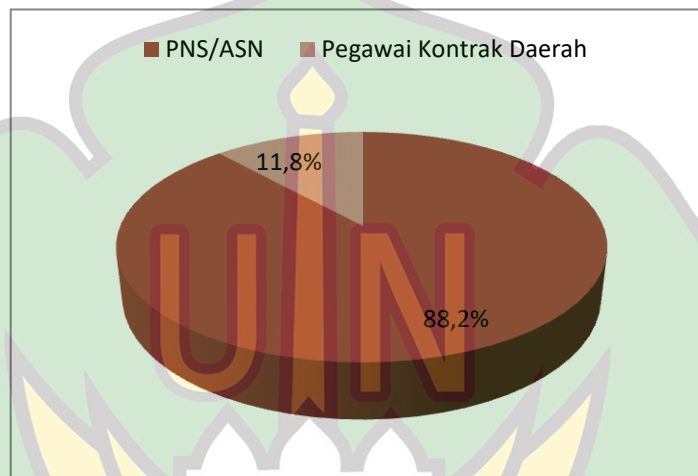
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS/ASN	15	88.2	88.2	88.2
Pegawai Kontrak Daerah	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Hasil dari olahan data tabel 4.6 mengenai karakteristik responden yang berdasarkan status pekerjaan dapat ditunjukkan dengan tabel diatas,

dari 17 responden yang terdapat 15 orang atau 88.2% yang berstatus PNS/ASN dan dari sisanya 2 orang atau 11,8% berstatus Pegawai kontrak daerah. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.6**  
**Diagram Status Pekerjaan**



**f. Pangkat Golongan**

**Tabel 4.7**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pangkat Golongan**

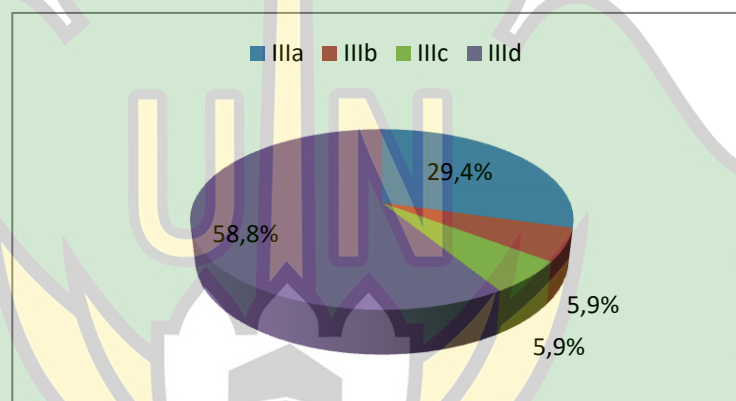
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IIIa	5	29.4	29.4	29.4
IIIb	1	5.9	5.9	35.3
IIIc	1	5.9	5.9	41.2
IIId	10	58.8	58.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*  
Hasil dari olahan menggunakan SPSS mengenai karakteristik

responden yang dapat dilihat pada tabel 4.7 diatas, dari 17 orang responden terdapat 5 orang atau 29,4% yang golongan IIIa, 1 orang

atau 5,9% yang golongan IIIb, 1 orang atau 5,9% yang golongan IIIc, dan 10 orang atau 58,8% yang golongan III d. Dan sisanya 2 orang yang tidak mempunyai golongan karena status sebagai pegawai kontrak. Perbandingannya dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

**Gambar 4.7**  
**Diagram Pangkat Golongan**



**g. Lama Bekerja**

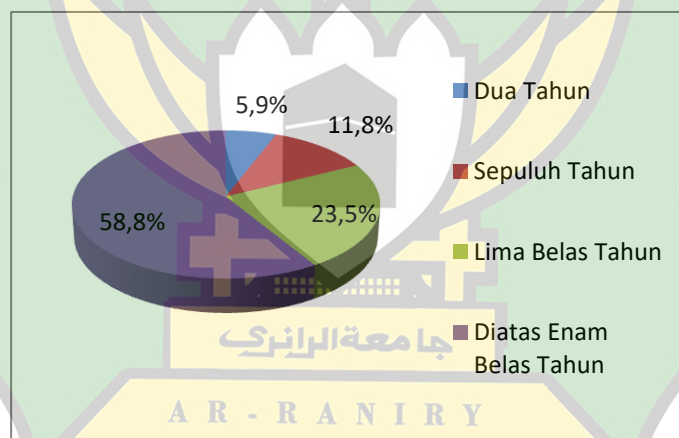
**Tabel 4.8**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dua Tahun	1	5.9	5.9	5.9
Sepuluh Tahun	2	11.8	11.8	17.6
Lima Belas Tahun	4	23.5	23.5	41.2
Diatas Enam Belas Tahun	10	58.8	58.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Dapat dilihat dari hasil olahan data diatas Tabel 4.8 mengenai karakteristik responden dengan berdasarkan tingkat lama bekerja ditunjukkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 17 orang responden terdapat 1 orang responden atau 5,9% yang bekerja selama dua tahun, 2 orang responden atau 11,8% yang lama bekerja, 4 orang responden atau 23,5% yang lama bekerja, dan yang terakhir diatas enam belas tahun terdapat 10 orang atau 58,8%. Perbandingannya dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.8**  
**Diagram Lama Bekerja**



## h. Pendapatan Perbulan

**Tabel 4.9**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan**

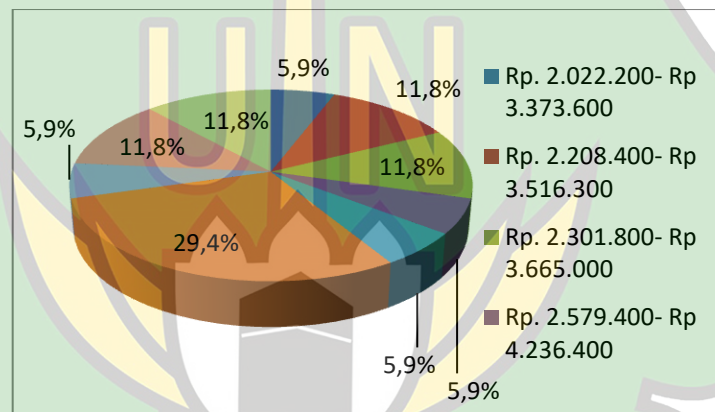
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.022.200- Rp 3.373.600	1	5.9	5.9	5.9
Rp. 2.208.400- Rp 3.516.300	2	11.8	11.8	17.6
Rp. 2.301.800- Rp 3.665.000	2	11.8	11.8	29.4
Rp. 2.579.400- Rp 4.236.400	1	5.9	5.9	35.3
Rp. 2.688.500- Rp 4.415.600	1	5.9	5.9	41.2
Rp. 2.920.800- Rp 4.797.000	5	29.4	29.4	70.6
Rp. 3.044.300- Rp. 5.000.000	1	5.9	5.9	76.5
Rp. 3.173.100- Rp 5.211.500	2	11.8	11.8	88.2
Rp. 3.447.200- Rp 5.661.700	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Dari hasil olahan data 4.9 mengenai karakteristik responden berdasarkan dari tingkat pendapatan perbulan yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari 17 responden terdapat 1 orang atau 5,95 yang pendapatannya Rp. 2.022.200- Rp 3.373.600, 2 orang atau 11,8% yang pendapatannya Rp. 2.208.400- Rp 3.516.300, 2 orang atau 11,8% yang pendapatannya Rp. 2.301.800- Rp 3.665.000, 1 orang atau 5,9% yang pendapatannya Rp. 2.579.400- Rp 4.236.400, 1 orang atau 5,9% yang pendapatannya Rp. 2.688.500- Rp 4.415.600, 5 orang atau 29,4% yang pendapatannya Rp. 2.920.800- Rp 4.797.000, 1 orang atau 5,9% yang pendapatannya Rp.

3.044.300- Rp. 5.000.000, 2 orang atau 11,8% yang pendapatannya Rp. 3.173.100- Rp 5.211.500, dan 2 orang atau 11,8% yang pendapatannya Rp. 3.447.200- Rp 5.661.700. perbandingan dari karakteristik responden pada tingkat pendapatan perbulan dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.9**  
**Diagram Pendapatan Perbulan**



**c. Tanggapan Responden dan Uji Skala Likert Fasilitas (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)**

**a. Tanggapan responden Terhadap Fasilitas (variable X1)**

Berdasarkan dari hasil dari kuesioner yang telah peneliti kumpulkan pada pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, Maka dari itu peneliti akan menganalisis Pengaruh Fasilitas pada hasil kuesioner sebagai mana tertera dengan tabel dibawah ini:

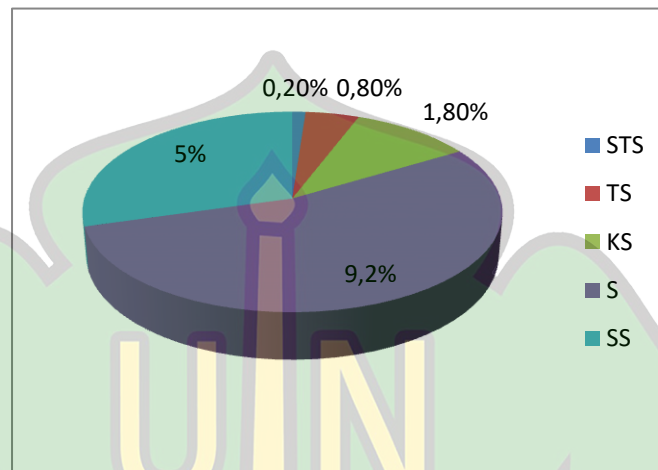
**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas (X1)**

No	Fasilitas X1	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	0	0	0	0	7	41.2	10	58,8	17	100
2	Pernyataan 2	0	0	0	0	1	5.9	10	58.8	6	35,3	17	100
3	Pernyataan 3	0	0	1	5.9	0	0	12	70.6	4	23.5	17	100
4	Pernyataan 4	1	5,9	1	5.9	6	35.3	7	41.2	2	11,8	17	100
5	Pernyataan 5	0	0	2	11,8	2	11.8	10	58.8	3	17.6	17	100

*Sumber: Data diolah pada tahun 2023*

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil dari jawaban responden terhadap variable fasilitas (X1) dengan menggunakan kuesioner yang pernyataannya menunjukkan pada indikator perabot kantor, ruang kantor, penunjang kerja, temperature dan tata letak. 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 (TS) sebesar 0,8% yaitu hasil dari penjumlahan ( $0+0+1+1+2 = 4 : 5 = 0,8\%$ ), kurang setuju (KS) sebesar 1,8% yaitu hasil penjumlahan ( $0+1+0+6+2 = 9 : 5 = 1,8\%$ ), setuju sebesar (S) 9,2% yaitu hasil dari penjumlahan ( $7+10+12+7+10 = 46 : 5 = 9,2\%$ ), sangat setuju (SS) sebesar 5% yaitu hasil dari penjumlahan ( $10+6+4+2+3 = 25 : 5 = 5\%$ ).

**Gambar 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas**



Adapun tanggapan responden yang terendah dalam kategori sangat tidak setuju, kemudian tidak setuju, selanjutnya diikuti dengan kategori kurang setuju dan sangat setuju, jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju. Maka dari itu berdasarkan data diatas dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap indikator dari variabel fasilitas dibawah ini:

**Tabel 4.11**

**X1. Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerja Pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	7	41.2	41.2	41.2
Sangat Setuju	10	58.8	58.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

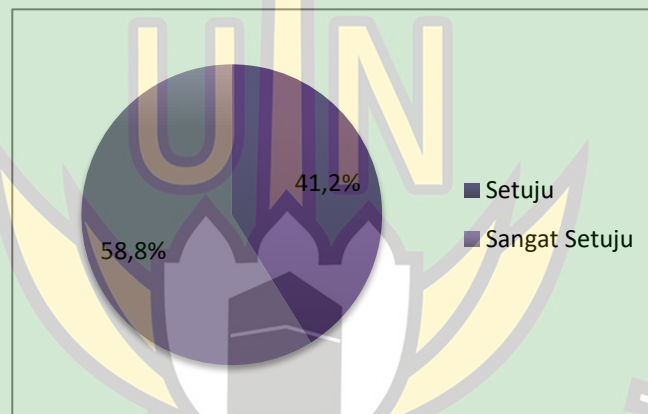
*Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*



Pada tabel 4.11 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan “Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerja Pegawai” responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (41,2%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang ((58,8%). Untuk lebih detail dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.11**

**X1. Tersedianya Perabot Kantor Sebagai Pendukung Pekerja Pegawai**



**Tabel 4.12**

**X1. Kapasitas Ruang Kantor sesuai Kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Setuju	10	58.8	58.8	64.7
Sangat Setuju	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

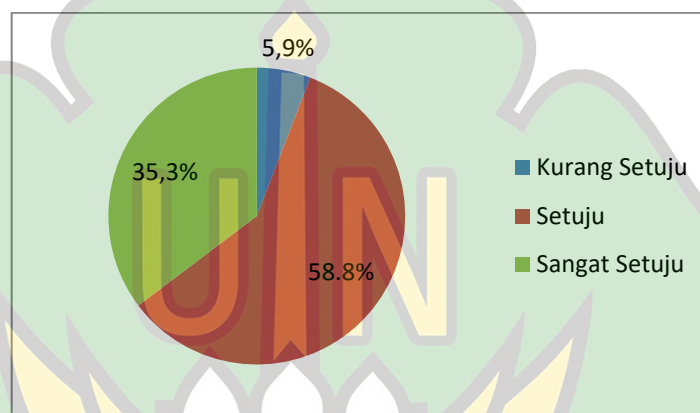
*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019*

Dapat dilihat berdasarkan pada tabel 4.12 diatas tanggapan responden terhadap “Kapasitas Ruang Kantor Sesuai Kebutuhan”

responden yang menjawab kurang setuju 1 orang (5,9%), setuju sebanyak 10 orang (58.8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (35.3%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar 4.12 diagram dibawah ini:

**Gambar 4.12**

**X1. Kapasitas Ruang Kantor sesuai Kebutuhan**



**Tabel 4.13**

**X1. Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Setuju	12	70.6	70.6	76.5
Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

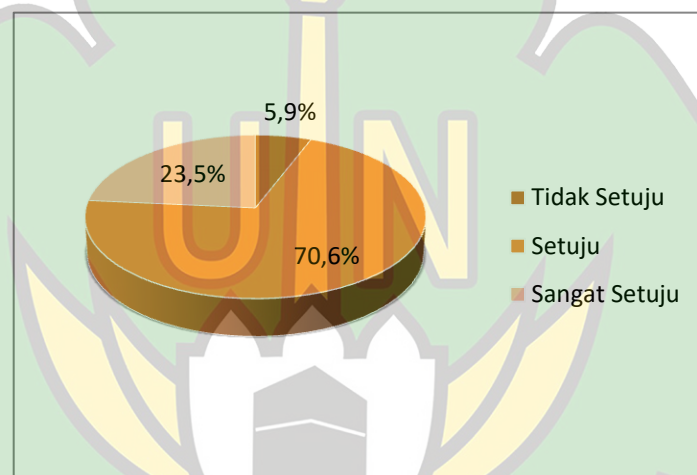
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Tanggapan responden terhadap tabel 4.13 di atas terhadap pernyataan “Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai”. Tanggapan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (5,95), setuju

berjumlah 12 orang (70,6%), sangat setuju 4 orang (23,5%),. Maka dari itu berdasarkan hasil jawaban responden mengenai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak yang menjawab setuju (70.6%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar diagram dibawah ini:

**Gambar 4.13**

**X1. Terpenuhinya Penunjang Kerja Yang Memadai**



**Tabel 4.14**

**X1. Temperatur Diruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan**

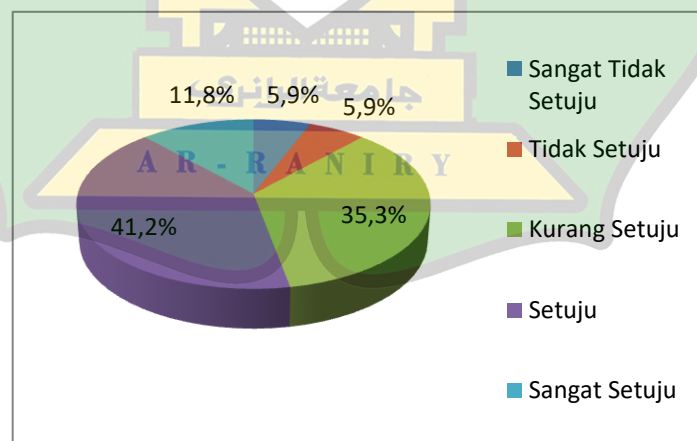
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	11.8
	Kurang Setuju	6	35.3	35.3	47.1
	Setuju	7	41.2	41.2	88.2
	Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.14 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Temperatur Diruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (5,9%), tidak setuju 1 orang (5,9%), kurang setuju berjumlah 6 orang (35,3%), setuju berjumlah 7 orang (41,2%), dan sangat setuju berjumlah 2 orang (11,8%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai kantor camat kuta raja kota banda aceh setuju dengan adanya pernyataan mengenai “temperature diruangan tidak mempengaruhi pekerjaan” . karena jawaban responden yang tertinggi adalah 41.2% maka responden setuju atas pernyataan tersebut. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar 4.14 diagram dibawah ini;

**Gambar 4.14**

**X1. Temperatur Diruangan Tidak Mempengaruhi Pekerjaan**



Tabel 4.15

## X1. Penataan Tata Letak Dekorasi Sesuai Yang Di Harapkan Oleh Pegawai

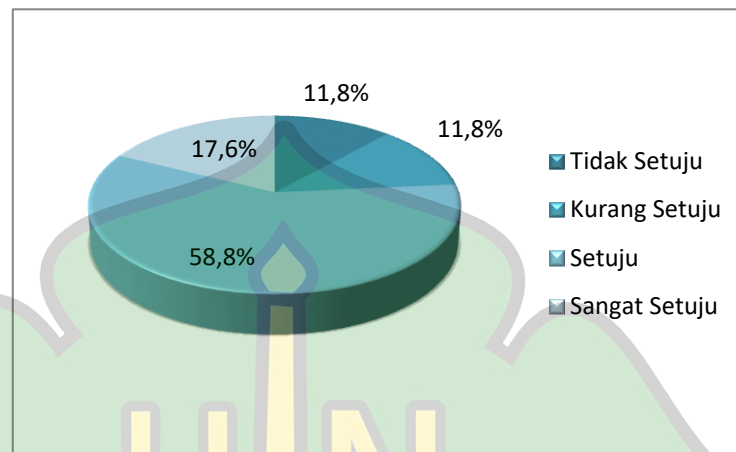
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	11.8	11.8	11.8
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	23.5
	Setuju	10	58.8	58.8	82.4
	Sangat Setuju	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat Berdasarkan tabel 4.15 di atas tanggapan responden terhadap “Penataan Tata Letak Dekorasi Sesuai Yang Di Harapkan Oleh Pegawai”. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (11,8%), Kurang Setuju berjumlah 2 orang (11,8%), setuju berjumlah 10 orang (58.8%), dan sangat setuju berjumlah 3 orang (17,6%). Maka berdasarkan hasil jawaban dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pegawai kantor camat kuta raja kota banda aceh, setuju dengan pernyataan “Penataan Tata Letak Dekorasi Sesuai Yang Di Harapkan Oleh Pegawai”, karena jawaban responden yang tertinggi 58,8% responden setuju atas pernyataan tersebut. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.15 dibawah ini:

Gambar 4.15

### X1. Penataan Tata Letak Dekorasi Sesuai Yang Di Harapkan Oleh Pegawai



#### b. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (Variabel X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah peneliti kumpulkan pada Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh pada bulan November tahun 2022. Maka dari itu peneliti menganalisis pengaruh motivasi dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.16

#### Gambaran Responden Terhadap Motivasi (X2)

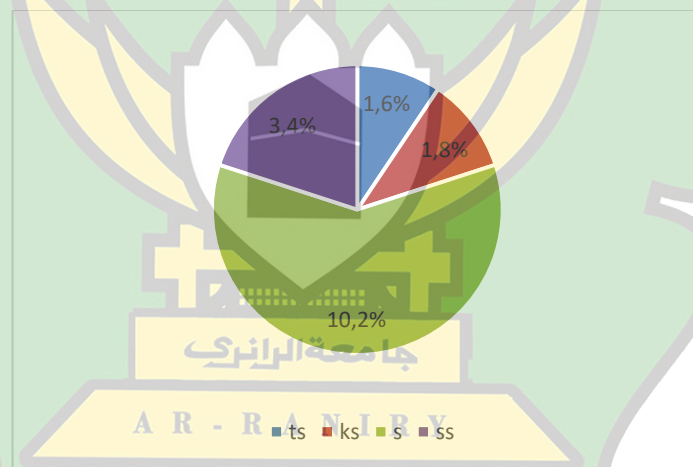
No	Motivasi X2	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	4	23.5	2	11.8	10	58.8	1	5.9	17	100
2	Pernyataan 2	0	0	1	5.9	2	11.8	9	52.9	5	29.4	17	100
3	Pernyataan 3	0	0	1	5.9	1	5.9	11	64.7	4	23.5	17	100
4	Pernyataan 4	0	0	1	5.9	1	5.9	11	64.7	4	23.5	17	100
5	Pernyataan 5	0	0	1	5.9	3	17.6	10	58.8	3	17.6	17	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada tabel 4.16 diatas menunjukkan hasil dari jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X2) dengan menggunakan kuesioner. Adapun dapat dilihat dari jawaban responden pada kategori tidak setuju (TS) sebesar 1.6% yaitu hasil dari penjumlahan tidak setuju ( $4+1+1+1+1 = 8 : 5 = 1.6\%$ ), kurang setuju (KS) sebesar 1.8% yaitu hasil dari penjumlahan ( $2+2+1+1+3 = 9 : 5 = 1.8\%$ ), setuju (S) sebesar 10.2% yaitu hasil dari penjumlahan ( $10+9+11+11+10 = 51 : 5 = 10.2\%$ , dan sangat setuju (SS) sebesar 3.4% yaitu hasil penjumlahan ( $1+5+4+4+3 = 17 : 5 = 3.4\%$ ).

**Gambar 4.16**

**Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X2)**



Adapun dapat dilihat dari jawaban responden yang terendah adalah kategori tidak setuju, selanjutnya diikuti dengan kategori kurang setuju dan setuju, dari jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju. Maka berdasarkan dari data diatas dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap indikator dari variabel motivasi dibawah ini:

Tabel 4.17

**X2. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Sesuai Harapan Pegawai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	23.5	23.5	23.5
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	35.3
	Setuju	10	58.8	58.8	94.1
	Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

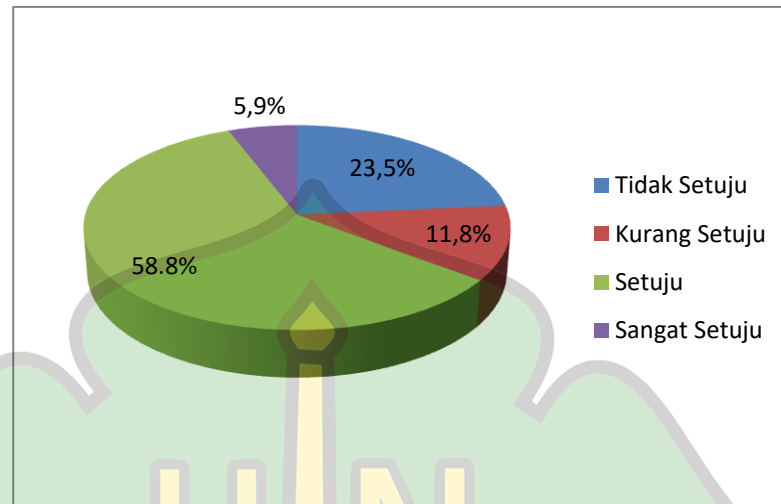
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.17 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Sesuai Harapan Pegawai”. Reponden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (23.5%), kurang setuju berjumlah 2 orang (11.8%), setuju 10 orang (58.8%), dan sangat setuju berjumlah 1 orang (5.9%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan “Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Sesuai Harapan Pegawai”. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi adalah 58.8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk dapat lebih jelasnya dapat dilihat gambar 4.17 dibawah ini:



Gambar 4.17

## X2. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Sesuai Harapan Pegawai



Tabel 4.18

## X2. Terpenuhinya Akan Kebutuhan Rasa Aman Ketika Berkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Kurang Setuju	2	11.8	11.8	17.6
Setuju	9	52.9	52.9	70.6
Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

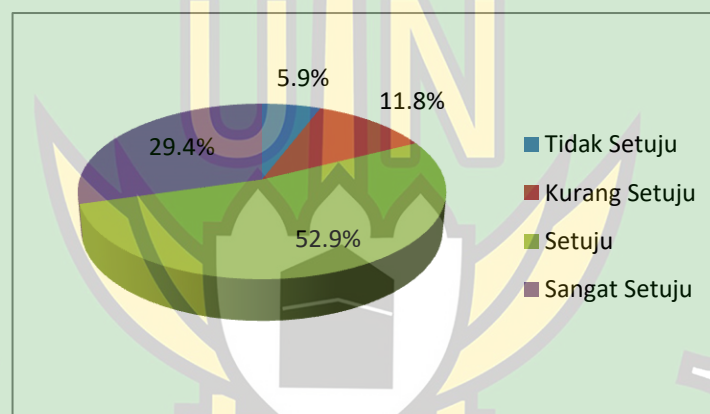
Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.18 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Terpenuhinya Akan Kebutuhan Rasa Aman Ketika Berkerja”. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), kurang setuju sebanyak 2 orang (11.8%), setuju sebanyak 9 orang (52.9%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (29,4%). Maka berdasarkan

hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh setuju dengan pernyataan Terpenuhinya Akan Kebutuhan Rasa Aman Ketika Berkerja. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi adalah 52.% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.18 dibawah ini:

**Gambar 4.18**

**X2. Terpenuhinya Akan Kebutuhan Rasa Aman Ketika Berkerja**



**Tabel 4.19**

**X2. Adanya Interaksi Antar Pegawai Ketika Bekerja**

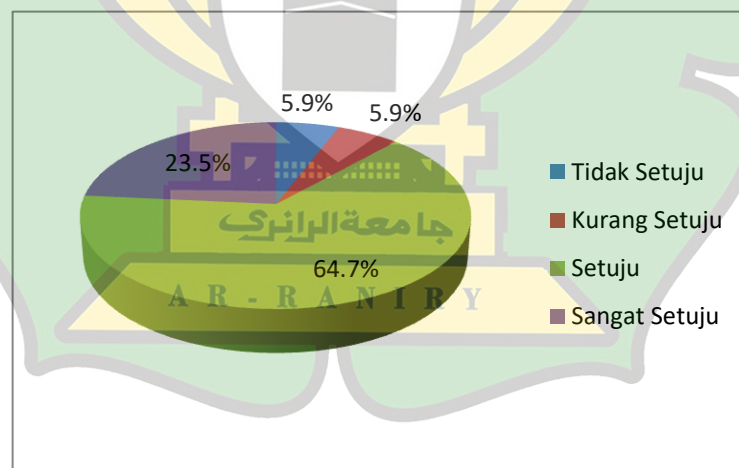
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Kurang Setuju	1	5.9	5.9	11.8
Setuju	11	64.7	64.7	76.5
Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.19 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Adanya Interaksi Antar Pegawai Ketika Bekerja”. Responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), kurang setuju berjumlah 1 orang (5.9%), setuju sebanyak 11 orang (64.7%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (23.5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh setuju dengan pernyataan Adanya Interaksi Antar Pegawai Ketika Bekerja. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi adalah 64.7% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.19 dibawah ini:

**Gambar 4.19**

**X2. Adanya Interaksi Antar Pegawai Ketika Bekerja**



Tabel 4.20

**X2. Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja**

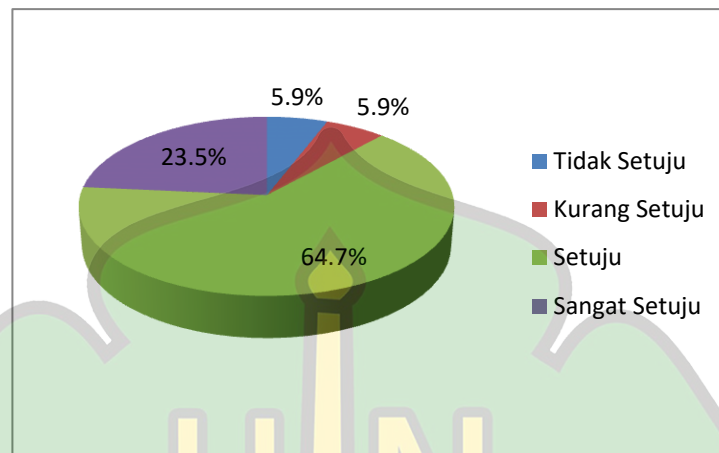
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Kurang Setuju	1	5.9	5.9	11.8
Setuju	11	64.7	64.7	76.5
Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.20 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja”. Responden yang tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), kurang setuju berjumlah 1 orang (5.9), setuju sebanyak 11 orang (64.7%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (23.5%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh setuju dengan pernyataan Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi adalah 64.7% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.20 dibawah ini:

Gambar 4.20

## X2. Pimpinan Memberikan Pengakuan Atas Prestasi Kerja



Tabel 4.21

## X2. Mendapatkan Kesempatan Untuk Pengembangan Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Kurang Setuju	3	17.6	17.6	23.5
Setuju	10	58.8	58.8	82.4
Sangat Setuju	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

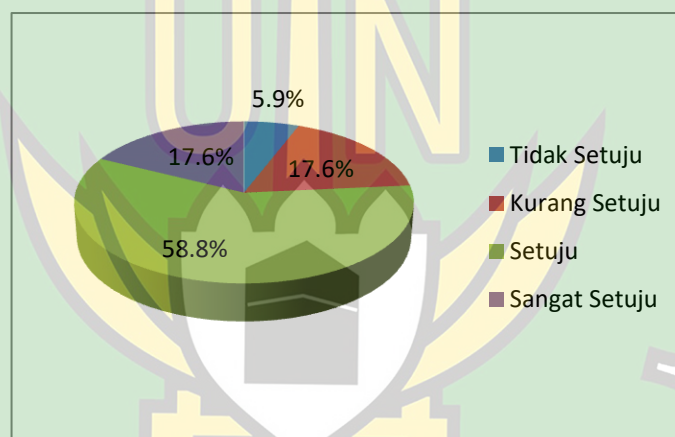
Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.21 diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan “Mendapatkan Kesempatan Untuk Pengembangan Diri”. Responden yang tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), kurang setuju berjumlah 3 orang (17.6), setuju sebanyak 10 orang (58.8%), dan

sangat setuju berjumlah 0 orang (17.6%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Pegawai kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh setuju dengan pernyataan Mendapatkan Kesempatan Untuk Pengembangan Diri. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi adalah 58.8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.21 di bawah ini:

**Gambar 4.21**

**X2. Mendapatkan Kesempatan Untuk Pengembangan Diri**



**d. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil Kuesioner yang telah terkumpulkan pada pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh pada bulan November 2022. Maka dari itu peneliti akan menganalisis mengenai Produktivitas Kinerja Pegawai Dari Hasil Pengisian Kuesioner dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai**  
**(Y)**

No	Produktivitas Kinerja Y	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	0	0	2	11.8%	10	58.8%	5	29.4%	17	100
2	Pernyataan 2	0	0	1	5.9%	2	11.8%	7	41.2%	7	41.2%	17	100
3	Pernyataan 3	0	0	0	0	1	5.9%	11	64.7%	5	29.4%	17	100
4	Pernyataan 4	0	0	0	0	0	0	9	52.9%	8	47.1%	17	100
5	Pernyataan 5	1	5.9%	1	5.9%	0	0	9	52.9%	6	35.3%	17	100

*Sumber: Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dilihat jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan kuesioner. Dari jawaban responden terhadap poin (STS) sangat tidak setuju ( $0+0+0+0+1 = 1 : 5 = 0.2\%$ ), (TS) tidak setuju ( $0+1+0+0+1 = 2 : 5 = 0.4\%$ ), (KS) kurang setuju ( $2+2+1+0+0 = 5 : 5 = 1\%$ ), (S) setuju ( $10+7+11+9+9 = 46 : 5 = 9.2\%$ ), dan (SS) sangat setuju ( $5+7+5+8+6 = 31 : 5 = 6.2\%$ ).

Dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang terendah adalah di kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju, berikutnya diikuti dengan kategori kurang setuju, dan jawaban responden yang tertinggi yaitu kategori setuju. Maka dapat disimpulkan dan dilihat berdasarkan data dari pendapat responden dari indikator variabel motivasi dibawah ini:

Tabel 4.23

**Y. Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	11.8
	Setuju	10	58.8	58.8	70.6
	Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

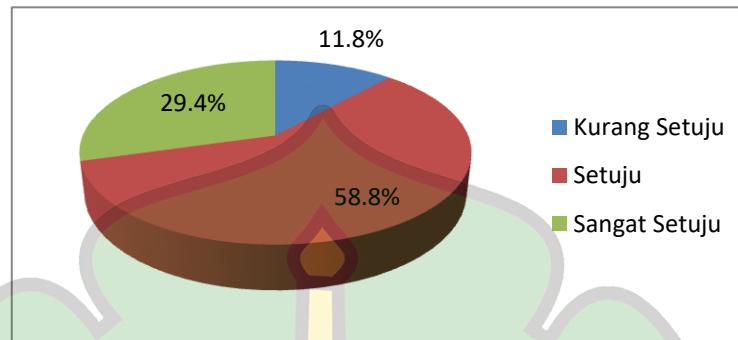
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.23 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan diatas mengenai “Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target”. Responden yang menjawab kurang setuju 2 orang (11.8%), setuju 10 orang (58.8%), dan sangat setuju 5 orang (29.4%). Maka berdasarkan dari hasil jawaban responden dapat peneliti simpulkan bahwasanya Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, karena jawaban responden yang tertinggi yaitu 58.8% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar 4.23 dibawah ini:



Gambar 4.23

**Y. Mempunyai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target**



Tabel 4.24

**Y. Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	17.6
	Setuju	7	41.2	41.2	58.8
	Sangat Setuju	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

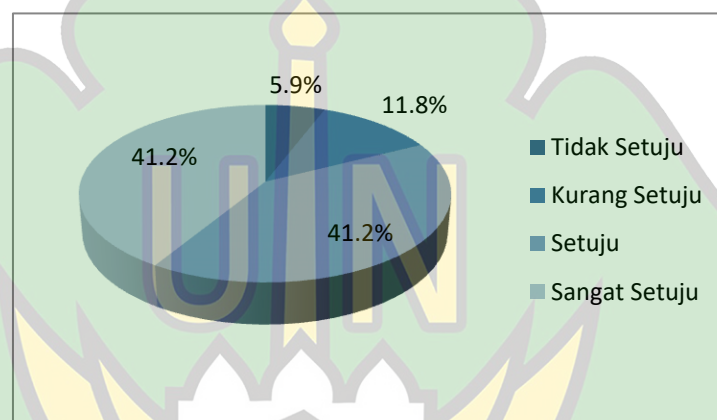
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.24 diatas, tanggapan responden dari pernyataan “Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi”. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (5.9%), kurang setuju sebanyak 2 orang (11.8%), setuju berjumlah 7 orang (41.2%), dan sangat setuju berjumlah 7 orang (41.2%). Maka berdasarkan dari hasil jawaban responden dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa pegawai Kantor Camat

Kuta Raja Kota Banda Aceh sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Karena jawaban responden yang tertinggi adalah 41.8% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar 4.24 diagram dibawah ini:

**Gambar 4.24**

**Y. Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi**



**Tabel 4.25**

**Y. Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Setuju	11	64.7	64.7	70.6
Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

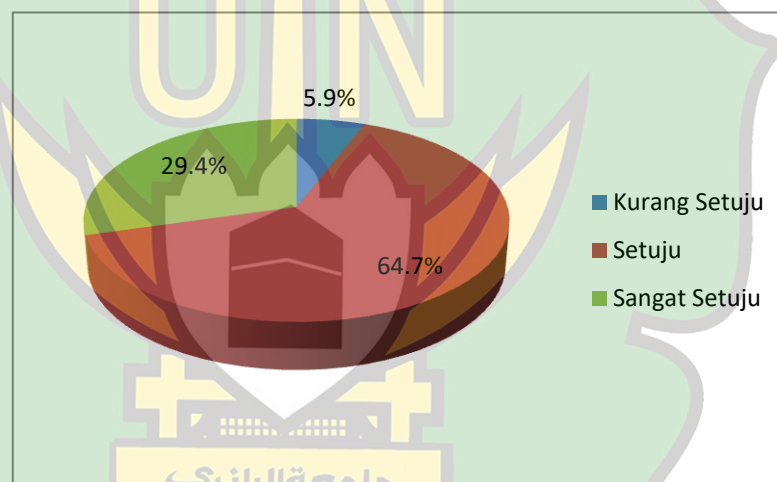
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.25 diatas, tanggapan dari responden terhadap pernyataan “Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu”. Responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1

orang (5.9), setuju sebanyak 11 orang (64.7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (29.4%). Maka dari itu berdasarkan hasil jawaban responden dapat peneliti ambil kesimpulan bahwasanya Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh, setuju dengan pernyataan tersebut. Karena dapat dilihat jawaban responden yang tertinggi ialah 64.7% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar 4.25 dibawah ini:

**Gambar 4.25**

**Y. Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu**



**Tabel 4.26**

**Y. Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan Semua pihak**

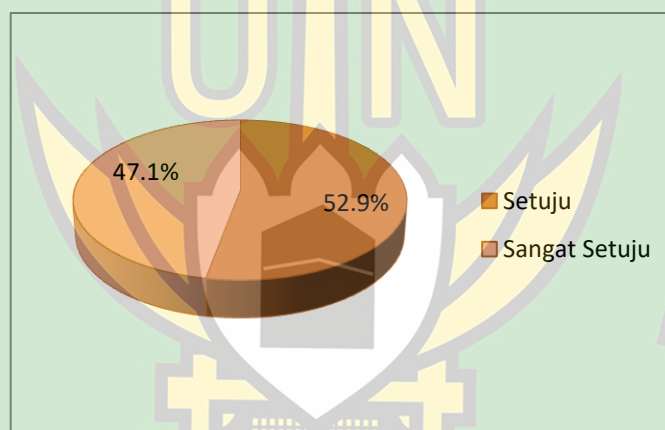
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	52.9	52.9	52.9
	Sangat Setuju	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas 4.26, tanggapan dari responden atas pertanyaan Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan Semua pihak. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang (52.9), dan sangat setuju berjumlah 8 orang (47.1), berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut, karena jawaban tertinggi yaitu 52.9%. untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar diagram 4.26 dibawah ini:

**Gambar 4.26**

**Y. Mutu Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan Semua pihak**



**Tabel 4.27**

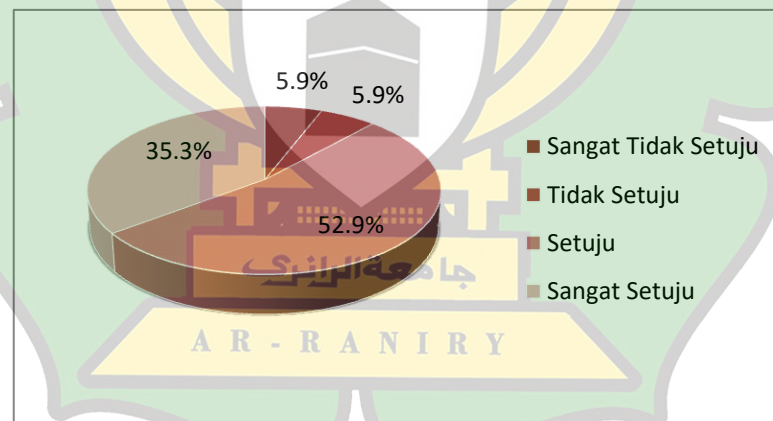
**Y.C5 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efisien**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	1	5.9	5.9	11.8
Setuju	9	52.9	52.9	64.7
Sangat Setuju	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.27 diatas, tanggapan responden atas pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efisien. Responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), tidak setuju berjumlah 1 orang (5.9%), setuju berjumlah 9 orang (52.9%), dan sangat setuju berjumlah 6 orang (35.3%). Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut, karena jawaban responden yang tertinggi yaitu 52.9%. untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar 4.27 dibawah ini:

**Gambar 4.27**  
**Y.C5 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efisien**



#### e. Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Lineritas

Fungsi uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Arti dari kata linear sendiri yaitu hubungan seperti garis lurus, di dalam uji linearitas juga terdapat

dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai Signifikan  $>$  dari 0.05 maka dari itu terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y). maka sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,5). jika dilihat *Fhitung* lebih kecil dari *Ftabel*, maka dari itu terdapat hubungan signifikan antara variabel independent ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependent (Y). sebaliknya jika *Fhitung* lebih besar dari pada *Ftabel* maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Lineritas  $X_1$  Terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kinerja * Fasilitas	Between Groups	(Combined)	145284318.118	12	12107026.510	4.220	.088
		Linearity	99122626.815	1	99122626.815	34.547	.004
		Deviation from Linearity	46161691.303	11	4196517.391	1.463	.382
	Within Groups		11476864.000	4	2869216.000		
Total			156761182.118	16			

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022.

Tabel 4.29

Hasil Uji Lineritas  $X_2$  Terhadap Y

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kinerja * Motivasi	Between	(Combined)	137939269.951	9	15326585.550	5.700	.016
	Groups	Linearity	101746130.361	1	101746130.361	37.840	.000
		Deviation from Linearity	36193139.590	8	4524142.449	1.683	.253
Within Groups			18821912.167	7	2688844.595		
Total			156761182.118	16			

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.28 dan 4.29 bahwasanya nilai sig. Deviation from Linearity ( $X_1$ ) yaitu 0,382 dan motivasi ( $X_2$ ) 0,253 > dari 0,05 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan diantara variabel fasilitas ( $X_1$ ) dengan variabel produktivitas kinerja ( $Y$ ), sebaliknya begitu juga antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel produktivitas kinerja ( $Y$ ) terdapat hubungan yang linear. Maka dari itu, berdasarkan nilai F dari output di atas diketahui  $F_{hitung}$  dari variabel fasilitas ( $X_1$ ) yaitu 0,382 dan motivasi ( $X_2$ ) yaitu 0,253 sehingga  $<F_{tabel}$  3.73, maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan yang linear antara variabel fasilitas ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel  $Y$ .

### b. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk dapat menguji dari tingkat kenormalan instrument yang diterapkan atau digunakan dalam penelitian ini. Data dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikan  $>0,05$ . Namun apabila tingkat dari signifikansi  $<0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Uji normalitas data menggunakan uji *kolmogrov-smirov*, dengan data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1574.08469847
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.098
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

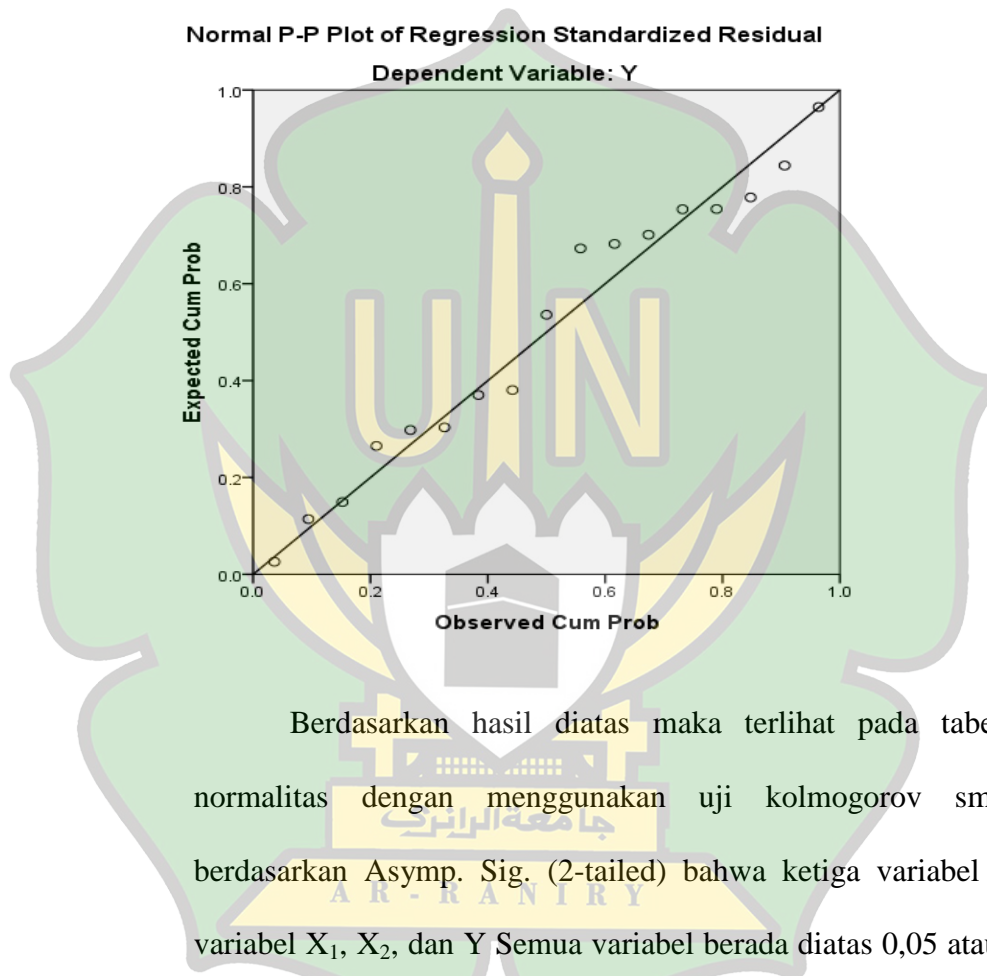
*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat dari uji normalitas pada tabel 4.30 diatas dengan menggunakan IBM SPSS tahun 2022, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) yaitu untuk 200. Jadi dapat disimpulkan bawah nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilainya



lebih besar dari pada 0,05. maka data pada penelitian ini dinyatakan normal.

**Gambar 4.28**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Plot**



### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah untuk menguji mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Dalam penelitian ini uji homogenitas dibahas dengan menggunakan uji homogenitas variansi dan uji bartlett. Uji homogenitas ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data di variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Maka jika nilai signifikansi pengujian lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah homogen, sebaliknya jika signifikansi pengujian lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak homogen.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variances**

Produktivitas\_Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.054	9	25	.428

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan tabel 4.31 diatas bahwa nilai signifikansi nya adalah 0,428 lebih besar dari 0,05 maka artinya terdapat hubungan yang homogen antara variabel (X1 dan X2) terhadap variabel produktivitas kinerja (Y). lalu dapat diambil kesimpulan bahwa antara kedua variabel X1 dan X2 dikatakan sama atau homogen.

## f. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual ini dapat berfungsi melihat apakah nilai residu terdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji ini bukan dilihat dari variabelnya tetapi dilihat dari segi residualnya. Uji ini juga menggunakan uji normal *P-Plot* atau dikatakan dengan uji *Kolmogrov smirnov*. maka jika hasil dari pengujian lebih besar dari 0,05 maka varian dari dua kelompok atau lebih dikatakan residu.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Normalitas Residual**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31898689
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.094
	Negative	-.166
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat dari uji normalitas residual pada tabel 4.32 diatas, maka nilai sig (2-tailed) adalah 200, yang berarti  $> 0,05$ . maka nilai signifikansi dari ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa nilainya

lebih besar dari pada 0,05. Dan hasil normalitas data di atas dapat kita simpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

#### b. Uji Validitas

Dari pengujian angket mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di kantor camat kuta raja kota banda aceh mencakup uji validitas, uji realibilitas dan uji homogenitas. Uji ini dilakukan agar nantinya peneliti tidak salah ketika hendak mengambil keputusan dari kondisi lapangan.

Tujuan untuk penggunaan uji ini yaitu untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan skor totalnya pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampelnya 17 orang. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan yang ada dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dari itu item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.33

#### Uji Validitas Variabel Fasilitas (X1)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	Signifikasi	$r_{tabel}$	Kriteria
X1.1	0,701	0.002	0,482	Valid
X1.2	0,577	0,015	0,482	Valid
X1.3	0,773	0.000	0,482	Valid
X1.4	0,552	0.022	0,482	Valid
X1.5	0,774	0,000	0,482	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikasi</b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
<b>X2.1</b>	0,809	0,000	0,482	<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>	0,658	0,004	0,482	<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>	0,659	0,004	0,482	<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>	0,799	0,000	0,482	<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>	0,709	0,001	0,482	<b>Valid</b>

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><i>r</i><sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikasi</b>	<b><i>r</i><sub>tabel</sub></b>	<b>Kriteria</b>
<b>X3.1</b>	0,654	0,004	0,482	<b>Valid</b>
<b>X3.2</b>	0,633	0,006	0,482	<b>Valid</b>
<b>X3.3</b>	0,725	0,001	0,482	<b>Valid</b>
<b>X3.4</b>	0,762	0,000	0,482	<b>Valid</b>
<b>X3.5</b>	0,729	0,001	0,482	<b>Valid</b>

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan dari tabel 4.33, tabel 4.34, dan tabel 4.35 untuk mencari  $R_{tabel}$  yaitu menggunakan rumus  $(df) = n - 2 = 15$ , yang mana  $N$  adalah jumlah sampel jadi diketahui  $R_{tabel}$  dengan melihat Pada tabel  $R$  yang tingkat signifikansinya 0,05 yaitu 0,482. Dan bahwa setiap dari item pernyataan di dalam angket penelitian

dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansinya 5% dengan  $N=17$  dan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,482. Dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dari pernyataan peneliti ini dinyatakan valid dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

### c. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah uji untuk mengukur kuesioner dan untuk memperlihatkan sejauh mana hasil dari pengukuran relatif konsisten apabila diukur beberapa kali. Tujuan dari uji reabilitas untuk mengetahui konsistensi angket. Jadi reabilitas yaitu indeks yang memperlihatkan sejauh mana alat pengukur dapat di percaya serta diandalkan. Di dalam pengujian realibilitas juga digunakan metode reabilitas Alpha Cronbach.

Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji ini dengan melihat jika  $\alpha > r_{tabel}$  yaitu konsisten dan jika  $\alpha < r_{tabel}$  yaitu tidak konsisiten.

**Tabel 4,36**  
**Cronbach Alpha's Variabel Fasilitas (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

**Tabel 4.37**  
**Cronbach's Alpha Variabel Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

**Tabel 4.38**  
**Cronbach's Alpha Variabel Produktivitas Kinerja**  
**Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat berdasarkan pada tabel 4.36, tabel 4.37 dan tabel 4.38. dan dasar pengambilan keputusan diketahui bahwa nilai alpha >  $r_{tabel}$ . Maka hasil dari uji reabilitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan realibel.

#### **d. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas yaitu bagian dari uji asumsi klasik di dalam analisis regresi linear berganda. Uji multikolinearitas juga bertujuan untuk dapat mengetahui apakah ada terjadinya interkolerasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Dapat diketahui model regresi yang baik dapat ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi antar

variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala pada multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *varian infuction factor* (VIF dan Toleran). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleran lebih dari 0,1 maka dari itu dinyatakan tidak ada terjadinya multikolinearitas.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1180.742	1884.769			.626	.541		
Fasilitas	.427	.183	.448		2.330	.035	.488	2.049
Motivasi	.431	.171	.485		2.521	.024	.488	2.049

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat pada tabel 4.39 diatas, dapat diketahui bahwasanya pada nilai toleran kedua variabel yaitu variabel Fasilitas (X1) dan Motivasi (X2) adalah 0,448, yang artinya nilai tersebut lebih dari 0,1. Dan kemudian pada nilai VIF adalah 2.049 yang artinya VIF lebih besar dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.



### e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam pengujian Uji heteroskedastisitas ini menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearmanrho, uji spearmanrho adalah salah satu metode dalam uji heteroskedastisitas. Jadi uji spearmanrho juga merupakan salah satu cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji 2 sisi, jika kolerasi antar variabel independent dengan residual terdapat nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Pedoman di dalam uji spearmanrho yaitu:

- jika nilai sig-tailed  $> 0,05$  maka kesimpulannya tidak terjadi Heteroskedastisitas, tetapi
- jika nilai sig 2-tailed  $< 0,05$  maka kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

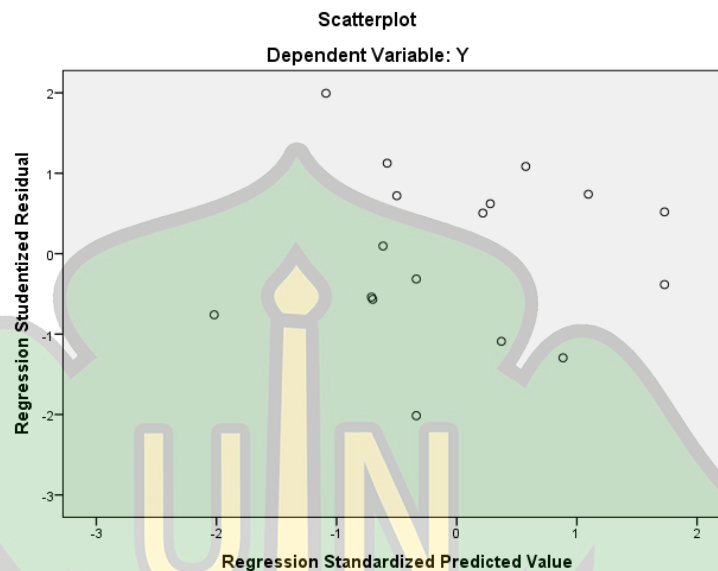
**Correlations**

			Fasilitas	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fasilitas	Correlation Coefficient	1.000	.207	-.092
		Sig. (2-tailed)	.	.426	.726
		N	17	17	17
		<hr/>			
Motivasi	Motivasi	Correlation Coefficient	.207	1.000	.075
		Sig. (2-tailed)	.426	.	.774
		N	17	17	17
		<hr/>			
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.092	.075	1.000
		Sig. (2-tailed)	.726	.774	.
		N	17	17	17
		<hr/>			

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat pada tabel 4.41 di atas, kolerasi antara variabel fasilitas (X1) nilai sig (2-tailed)  $X1 = 0,726 (>0,05)$ , dan motivasi (X2) nilai sig (2-tailed)  $X2 = 0,774$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

**Gambar 4.29**  
**Diagram Scatterplot**



Dari hasil output gambar 4.29 *scatterplot* diatas, didapat titik menyebar kesemua arah diluar titik nol dan tidak mempunyai pola yang teratur dan tidak jelas. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas. Dari data diatas tidak beraturan maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

#### **g. Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis Data pada pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai yaitu terdapat teknik uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t (Parsial) da uji F (Simultan).

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut tabel hasil analisis pada uji regresi linear berganda:

**Tabel 4.41**

#### Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.305	2.977		
Fasilitas_X1	.329	.174	.408	1.895	.079
Motivasi_X2	.382	.176	.466	2.167	.048

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat pada hasil yang diperoleh pada tabel 4.41, dari hasil tersebut digunakan dengan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2$$

$$Y = 6.305 + 0,329 + 0,382$$

Pada nilai  $\alpha$  sebesar 6.305 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel fasilitas (X1) dan motivasi (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel produktivitas kinerja tidak mengalami perubahan.

$B_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,329 menunjukkan bahwa variabel fasilitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1

satuan variabel fasilitas maka akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai sebesar 0,329. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

$B_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,382, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai sebesar 0,382, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh fasilitas  $X_1$  dan motivasi  $X_2$  terhadap produktivitas kinerja pegawai  $Y$  yang menggunakan perhitungan statistik koefisien determinasi dibawah ini.

**Tabel 4.42**

#### Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.583	1.54649

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Dapat dilihat pada tabel 4.42 diatas, bahwa nilai R Square yaitu 0,635. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian

mengenai fasilitas dan motivasi berperan penting serta berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai sebesar 63,5% sedangkan 36,5% lainnya dipengaruhi dari faktor lain yang tidak peneliti teliti.

### c. Uji Signifikansi/ Uji T (Parsial)

Uji T berguna untuk dapat menentukan pada setiap variabel- variabel yang signifikan atau tidak signifikan. Oleh sebab itu perlu digunakannya pengujian uji t, pada uji t digunakan nilai t untuk mengetahui apakah variabel bebas ada berpengaruh signifikan atau tidak signifikan pada variabel terikat.

**Tabel 4.43**

#### Uji t (Parsial)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1180.742	1884.769		.626	.541
Fasilitas_X1	.427	.183	.448	2.330	.035
Motivasi_X2	.431	.171	.485	2.521	.024

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022

Dapat dilihat pada hasil uji diatas diketahui bahwa:

- a. Nilai  $T_{hitung}$  (X1) yaitu 2.330
- b. Nilai  $T_{hitung}$  (X2) yaitu 2.521

Tahap-tahap dalam pengujian untuk uji t yaitu sebagai berikut:

cara melakukan uji t parsial dalam analisis regresi dengan menggunakan spss dan melihat output di atas berarti terdapat dua hipotesis yang diajukan dalam uji t ini:

#### 1. Menentukan Hipotesis

##### a. Variabel Fasilitas (X1)

H0 : Tidak ada pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1 : Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

##### b. Variabel Motivasi (X2)

H0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

H1 : terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

#### 2. Menentukan Signifikan

Pada tingkat signifikansi digunakan 0,05 dibagi dengan 2 yaitu 0,025. Dengan rumusnya  $df = n - k - 1$  yaitu sama dengan  $17 - 2 - 1 = 14$ . Maka hasil yang di dapat untuk tabel t yaitu 2.14479.

#### 3. Menetapkan $t_{hitung}$

dapat diketahui pada tabel 4.43 diatas didapatkan  $t_{hitung}$  pada (X1) yaitu 2.330 dan  $t_{hitung}$  (X2) yaitu 2.521.

#### 4. Menetapkan $T_{tabel}$

Untuk menetapkan  $t_{\text{tabel}}$  df di cari pada nilai yang  $\alpha = 0,05$ , dan di cari  $t_{\text{tabel}}$  pada rumus  $(df) = n - k - 1 = 17 - 2 - 1 = 14$ . Maka di peroleh pada  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 2.14479.

5. Langkah menentukan pengujian

a. Variabel Fasilitas (X1)

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa diterima, namun jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa ditolak.

b. Variabel Motivasi (X2)

Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa diterima, namun jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa ditolak.

6. Untuk membandingkan antara  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$

a. Pada variabel fasilitas (X1) diketahui  $t_{\text{hitung}} (2,330) > t_{\text{tabel}} (2,14479)$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat diambil kesimpulan bahwasanya pada variabel fasilitas secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai.

b. Pada variabel (X2) diketahui  $t_{\text{hitung}} (2,521) > t_{\text{tabel}} (2,14479)$ . Dapat diambil kesimpulan bahwasanya pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai.

7. Mengambil kesimpulan

Dapat dilihat berdasarkan dari hasil hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwasanya fasilitas dan motivasi berpengaruh



terhadap produktivitas kinerja pegawai. Dan pada hipotesa pertama menyatakan bahwa (adanya pengaruh signifikan antara fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai dan adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh) .

### c. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui variabel koefisien regresi berganda ada terdapatnya signifikan atau tidak, maka dari itu digunakan dengan pengujian F.

**Tabel 4.44**

#### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117117299.911	2	58558649.955	20.680	.000 <sup>b</sup>
Residual	39643882.207	14	2831705.872		
Total	156761182.118	16			

*Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS tahun 2022*

Berikut langkah pengujian pada uji F (simultan):

#### 1. Menemukan $X_1$ dan $X_2$

$H_0$ : Tidak ada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

$H_1$ : Terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh.

2. Menentukan tingkat signifikan

Pada tingkat signifikannya memakai  $\alpha = 5\%$  atau setara dengan 0,05. Jika pada nilai signifikansi  $<$  probability 0,05 maka hipotesa diterima.

3. Menetapkan nilai  $F_{hitung}$

Dalam menentukan  $f_{hitung}$  pada output tabel 4.44 diatas diperoleh  $f_{hitung}$  yaitu 20.680. Pada tingkat signifikan 0,05 : 2 = 0.025.

4. Menetapkan  $F_{tabel}$

Pada tabel F  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1$  sama dengan  $17 - 2 - 1 = 14$ . Maka didapatkan pada F tabel yaitu sebesar 3,74.

5. Langkah menentukan pengujian

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak.

6. Untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Pada nilai  $F_{hitung}$  yaitu (20,680)  $>$  dari  $f_{tabel}$  (3,74). Diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwasanya fasilitas dan motivasi berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai.

## 7. Kesimpulan

Maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya fasilitas dan motivasi berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh. Sehingga pada hipotesa awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh dapat diterima.

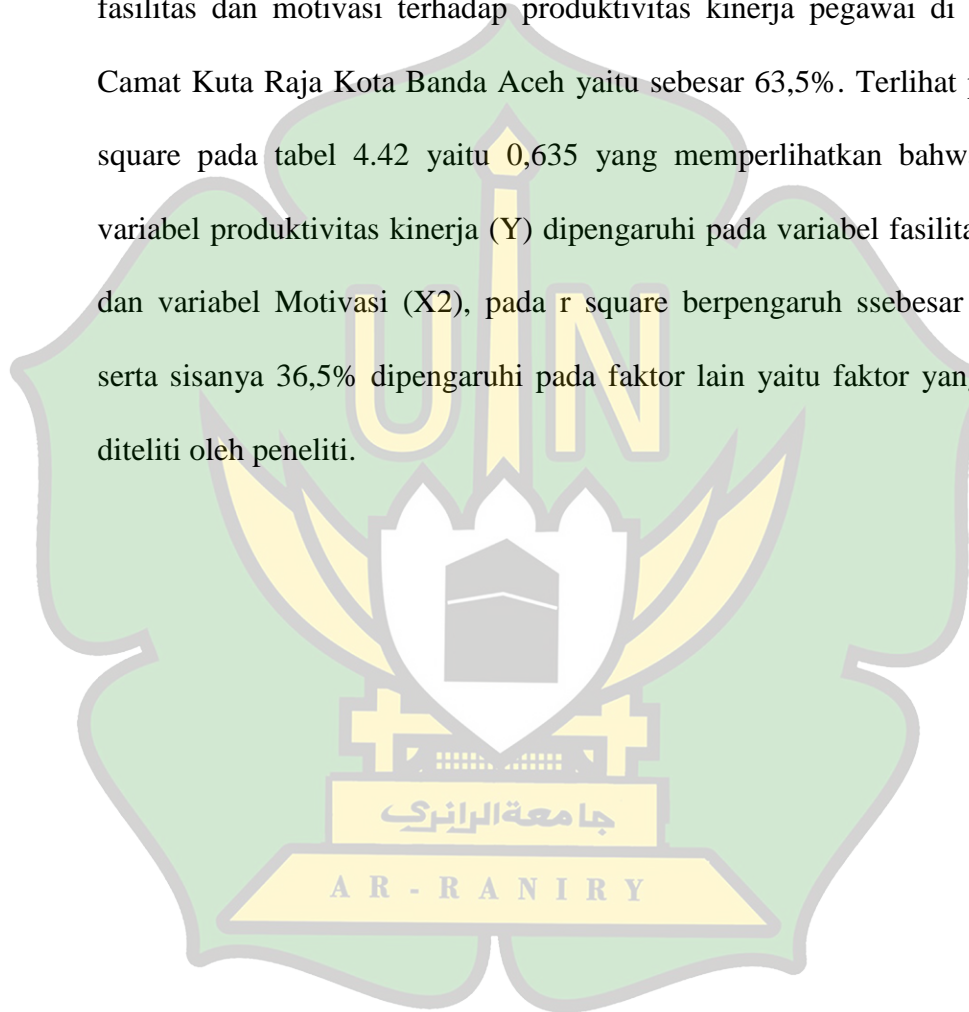
### **B. Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah diteliti oleh peneliti, pada uji T (parsial) diketahui bahwa pada hipotesis pertama variabel fasilitas (X1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas dan produktivitas kinerja pegawai. Dan pada hipotesis variabel motivasi (X2) juga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas kinerja pegawai. Yang mana pada hasil pengujian uji T yang dilakukan diketahui pada nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel.

Dan Pada uji F (simultan) kedua variabel yaitu variabel fasilitas (X1) dan Variabel (X2) memiliki pengaruh antara variabel fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh

### C. Pembahasan

Dari hasil penyebaran angket yang disebarkan pada pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh serta dilakukannya pengujian dengan menggunakan IBM SPSS tahun 2022, besarnya pada pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh yaitu sebesar 63,5%. Terlihat pada R square pada tabel 4.42 yaitu 0,635 yang memperlihatkan bahwa pada variabel produktivitas kinerja (Y) dipengaruhi pada variabel fasilitas (X1) dan variabel Motivasi (X2), pada r square berpengaruh sebesar 63,5% serta sisanya 36,5% dipengaruhi pada faktor lain yaitu faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang telah di jelaskan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapatnya pengaruh antara variabel fasilitas (X1) dan produktivitas kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dinyatakan pada hasil regresi linear yang diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Yang mana pada variabel fasilitas (X1) diketahui  $t$  hitungnya yaitu  $(2,330) > t$  tabel  $(2,14479)$ . Maka hal tersebut dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak, maksud dari hal tersebut yaitu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel fasilitas terhadap produktivitas kinerja pegawai.
2. Terdapatnya pengaruh antara variabel motivasi (X2) dengan variabel produktivitas kinerja pegawai (Y). hal tersebut dinyatakan pada hasil regresi linear yang diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Yang mana pada variabel motivasi (X2) diketahui  $t$  hitungnya  $(2,521) > t$  tabel  $(2,14479)$ . Maka hal tersebut dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak, maksud dari hal tersebut yaitu terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai.
3. Adanya pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai secara bersama- sama yang di uji menggunakan uji F

(simultan). Besarnya pada pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas dilihat pada tabel 4.42 pada RSquare berpengaruh sebesar 63,5% dan selebihnya sebesar 36,5% dipengaruhi dari faktor yang tidak diteliti. Serta pada pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis yang diajukan tersebut terdapat pengaruh antara fasilitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja pegawai dapat disetujui dan diterima.

### **B. Saran**

Maka dari pembahasan serta kesimpulan yang ada, peneliti dapat memberikan saran yaitu:

1. Dengan penelitian ini, semoga pemerintah kedepannya lebih peduli dan peka dalam penyediaan baik itu sarana maupun prasarana karena dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.
2. Perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan pegawai agar dapat tercapai tujuan yang telah direncanakan. A R - R A N I R Y

## 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.
- Bugin, Burhan (2008). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Iman. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan rogram IBM SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kadarisman (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT PRAJAGRAFINDO PERSADA
- Siagian, Sondang P dan M.P.A. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. 92009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara

### **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  
sususan organisasi dan tata kerja yang baru

### **Jurnal**

Abdul Rauf Alhayra, dkk, 2022, *Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskemesmas Herlang Kabupaten Bulukumba*, Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, Volume 2 ISSUE 5 (2022), E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN: 2809-6851.

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 Yogyakarta 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.
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 2021, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi kasus pada PT Perkebunan Nusantara Medan)*, Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1.
- 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.
- 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 Aprioque, dkk. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*.
- Wanda Febri Anita, dkk, 2022, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kendiri*,

Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol 2, No 4 Desember 2022, e-ISSN:  
2962-4010; p- ISSN: 2962- 4444.

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.



Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa Dari Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon: 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

---

Nomor : B.4394/Un.08/FDK-1/PP.00.9/10/2022  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh
2. Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh
3. Kepala Kesbangpol Kota Banda Aceh


Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Anita Rahayu / 190403048**  
Semester/lurusan : **VII / Manajemen Dakwah**  
Alamat sekarang : **Gampong Merduati Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

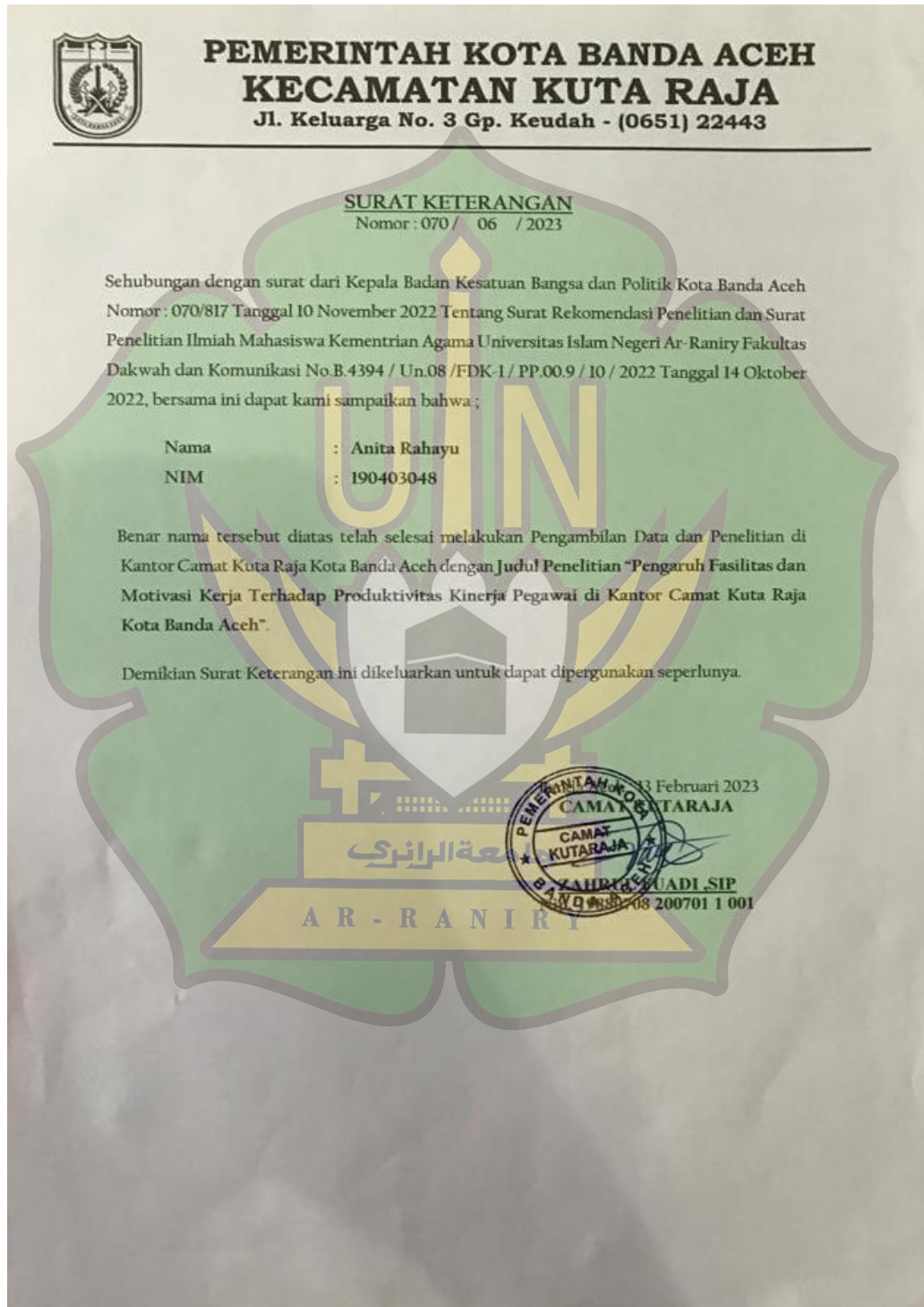
Banda Aceh, 14 Oktober 2022  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,




Dr. Mahmuddin, M.Si.

Berlaku sampai : 15 Januari 2023

Lampiran 2 Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Kantor Camat Kuta Raja Kota  
Banda Aceh



Lampiran 3 Surat Pernyataan Sudah Melakukan Penelitian Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh

 **PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH**  
**KECAMATAN KUTA RAJA**  
 Jl. Keluarga No. 3 Gp. Keudah - (0651) 22443

**SURAT IZIN PENELITIAN**  
 Nomor : 070 / 13 / 2022

Sehubungan dengan surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh Nomor : 070/817 Tanggal 10 November 2022 Tentang Surat Rekomendasi Penelitian dan Surat Penelitian Ilmiah Mahasiswa Kementerian Agama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi No.B.4394 / Un.08 /FDK-1 / PP.00.9 / 10 / 2022 Tanggal 14 Oktober 2022


NO.	NAMA	NIM/NIK
1	Anita Rahayu	190403048


Prodi : Manajemen Dakwah  
 Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kutaraja Kota Banda Aceh

Dengan ini Kami mengizinkan nama yang tersebut untuk melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Kuta Raja selama 3 (Tiga) bulan terhitung mulai Tanggal 10 November 2022 sampai dengan 10 Februari 2023

Demikian Surat Izin Penelitian ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 17 November 2022  
 An. Camat Kutaraja  
 Kasi. Pelayanan Umum, Kerjasama dan Informasi

  
 RANI HAYATI, SP  
 NIP. 19790604 200701 2 004

  
 جامعة الرانيري  
 A R - R A N I R Y

**Lampiran 4 Kuesioner :**

**Kepada Yth, Bapak/Ibu/sdr/i**

**Di :**

**Tempat**

Dengan hormat,

Saya yang tersebut dibawah ini :

Nama : Anita Rahayu  
 Nim : 190403048  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
 Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry

Sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh”**

Penelitian ini adalah bagian dari proses pembuatan karya akhir atau skripsi yang hasil penelitiannya akan digunakan untuk tujuan akademis. Setiap jawaban yang **Bapak/Ibu/sdr/i** berikan akan dijamin kerahasiaannya. Saya mohon kesedian **Bapak/Ibu/sdr/i** untuk mengisi kuesioner ini dengan selengkap- lengkapnya dan sejujur-jujurnya berdasarkan pengalaman selama ini

Demikian, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 15 november 2022

Peneliti :

Anita Rahayu

## Daftar Pertanyaan

Petunjuk pengisian :

Bacalah semua pernyataan dengan teliti kemudian berilah tanda (√) pada salah satu jawaban dari pilihan yang paling sesuai dengan yang dialami

Keterangan jawaban :

1. STS ( Sangat Tidak Setuju )

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

2. TS ( Tidak Setuju )

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan lebih banyak tidak benar.

3. KS (Kurang Setuju )

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan berpihak atau sulit menyatakan setuju.

4. S (Setuju)

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak benar.

5. SS (Sangat Setuju)

Berarti Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

## DRAF ANGKET

### A. Fasilitas

Fasilitas (Variabel X <sub>1</sub> )		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A.1	Tersedia <b>Peralatan Kantor</b> sebagai pendukung pekerjaan pegawai.					
A.2	Kapasitas <b>ruang kantor</b> sesuai kebutuhan.					
A.3	Terpenuhinya <b>penunjang kerja</b> yang memadai.					
A.4	<b>Temperatur</b> di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan.					
A.5	Penataan tata letak <b>dekorasi</b> sesuai yang di harapkan oleh pegawai.					

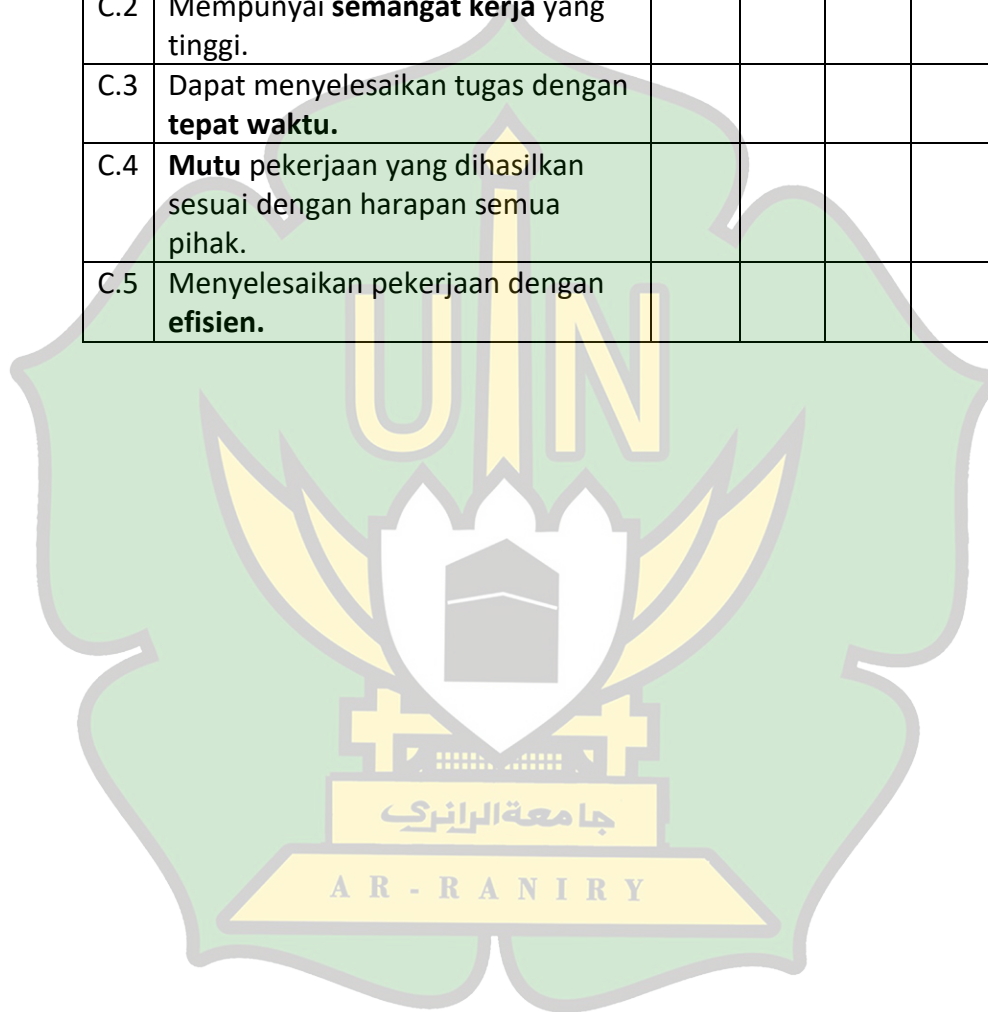
### B. Motivasi

Motivasi (Variabel X <sub>2</sub> )		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
B.1	Pemenuhan kebutuhan <b>fisiologis</b> sesuai harapan pegawai.					
B.2	Terpenuhinya akan <b>kebutuhan rasa</b> aman ketika berkerja.					
B.3	Adanya <b>interaksi</b> antar pegawai ketika bekerja.					
B.4	Pimpinan memberikan <b>pengakuan</b> atas prestasi kerja.					
B.5	Mendapatkan kesempatan untuk <b>pengembangan diri</b> .					



### C. Produktivitas Kinerja Pegawai

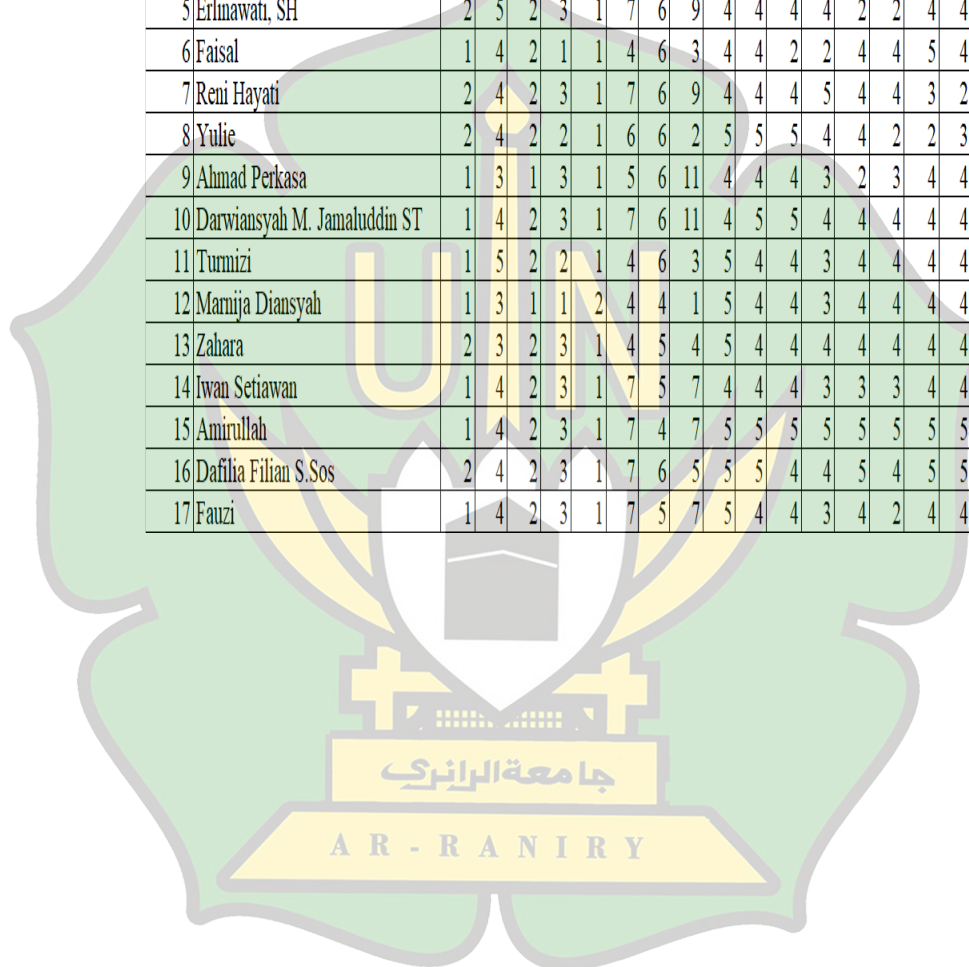
Produktivitas Kerja Pegawai (Variabel Y)		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
C.1	Mempunyai <b>kemampuan</b> menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					
C.2	Mempunyai <b>semangat kerja</b> yang tinggi.					
C.3	Dapat menyelesaikan tugas dengan <b>tepat waktu</b> .					
C.4	<b>Mutu</b> pekerjaan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



**TERIMAKASIH**

## Lampiran 5 Hasil Tabulasi Data Kuesioner

No	Identitas Responden									Fasilitas					Motivasi					Produktivitas Kinerja				
	Nama Responden	JK	US	SP	PT	SPS	PG	LB	PP	A.1	A.2	A.3	A.4	A.5	B.1	B.2	B.3	B.4	B.5	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5
1	Azharuddin	1	2	1	3	2	4	1	2	4	3	4	1	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
2	Zulkhaira	2	4	1	3	1	7	6	7	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
3	Zahrul Fuadi, S. IP	1	3	2	3	1	7	5	7	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	Yuwanda Yusri	1	3	2	4	1	7	6	8	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4
5	Erlinawati, SH	2	5	2	3	1	7	6	9	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4
6	Faisal	1	4	2	1	1	4	6	3	4	4	2	2	4	4	5	4	2	2	3	3	5	4	1
7	Reni Hayati	2	4	2	3	1	7	6	9	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4
8	Yulie	2	4	2	2	1	6	6	2	5	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5
9	Ahmad Perkasa	1	3	1	3	1	5	6	11	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4
10	Darwiansyah M. Jamaluddin ST	1	4	2	3	1	7	6	11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
11	Turnizi	1	5	2	2	1	4	6	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5
12	Marnija Diansyah	1	3	1	1	2	4	4	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
13	Zahara	2	3	2	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
14	Iwan Setiawan	1	4	2	3	1	7	5	7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
15	Amirullah	1	4	2	3	1	7	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	2
16	Dafilha Filian S.Sos	2	4	2	3	1	7	6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4
17	Fauzi	1	4	2	3	1	7	5	7	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5



Tabel Validitas Karakteristik Responden

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	64.7	64.7	64.7
	Perempuan	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-33	1	5.9	5.9	5.9
	34-41	5	29.4	29.4	35.3
	42-49	9	52.9	52.9	88.2
	50-57	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	4	23.5	23.5	23.5
	Sudah Menikah	13	76.5	76.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	2	11.8	11.8	11.8
	DIII	2	11.8	11.8	23.5
	S1	12	70.6	70.6	94.1
	S2	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Status Pekerjaan Sekarang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS/ASN	15	88.2	88.2	88.2
	Pegawai Kontrak Daerah	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Pangkat Golongan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIIa	5	29.4	29.4	29.4
	IIIb	1	5.9	5.9	35.3
	IIIc	1	5.9	5.9	41.2
	IIId	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dua Tahun	1	5.9	5.9	5.9
	Sepuluh Tahun	2	11.8	11.8	17.6
	Lima Belas Tahun	4	23.5	23.5	41.2
	Diatas Enam Belas Tahun	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Pendapatan Perbulan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.022.200- Rp 3.373.600	1	5.9	5.9	5.9
	Rp. 2.208.400- Rp 3.516.300	2	11.8	11.8	17.6
	Rp. 2.301.800- Rp 3.665.000	2	11.8	11.8	29.4
	Rp. 2.579.400- Rp 4.236.400	1	5.9	5.9	35.3
	Rp. 2.688.500- Rp 4.415.600	1	5.9	5.9	41.2
	Rp. 2.920.800- Rp 4.797.000	5	29.4	29.4	70.6
	Rp. 3.044.300- Rp. 5.000.000	1	5.9	5.9	76.5
	Rp. 3.173.100- Rp 5.211.500	2	11.8	11.8	88.2
	Rp. 3.447.200- Rp 5.661.700	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Tabel Validitas Jawaban Responden Terhadap Fasilitas

**Tersedia Peralatan Kantor sebagai pendukung pekerjaan pegawai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	41.2	41.2	41.2
	Sangat Setuju	10	58.8	58.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Kapasitas ruang kantor sesuai kebutuhan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Setuju	10	58.8	58.8	64.7
	Sangat Setuju	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Terpenuhinya penunjang kerja yang memadai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Setuju	12	70.6	70.6	76.5
	Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Temperatur di ruangan tidak mempengaruhi pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	11.8
	Kurang Setuju	6	35.3	35.3	47.1
	Setuju	7	41.2	41.2	88.2
	Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Penataan tata letak dekorasi sesuai yang di harapkan oleh pegawai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	11.8	11.8	11.8
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	23.5
	Setuju	10	58.8	58.8	82.4
	Sangat Setuju	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Tabel Validitas Jawaban Responden Terhadap Motivasi

**Pemenuhan kebutuhan fisiologis sesuai harapan pegawai.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	23.5	23.5	23.5
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	35.3
	Setuju	10	58.8	58.8	94.1
	Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Terpenuhinya akan kebutuhan rasa aman ketika berkerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	17.6
	Setuju	9	52.9	52.9	70.6
	Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Adanya interaksi antar pegawai ketika bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	1	5.9	5.9	11.8
	Setuju	11	64.7	64.7	76.5
	Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	1	5.9	5.9	11.8
	Setuju	11	64.7	64.7	76.5
	Sangat Setuju	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Mendapatkan kesempatan untuk pengembangan diri.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	3	17.6	17.6	23.5
	Setuju	10	58.8	58.8	82.4
	Sangat Setuju	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Tabel Validitas Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kinerja

**Mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	11.8
	Setuju	10	58.8	58.8	70.6
	Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Mempunyai semangat kerja yang tinggi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	2	11.8	11.8	17.6
	Setuju	7	41.2	41.2	58.8
	Sangat Setuju	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	



**Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Setuju	11	64.7	64.7	70.6
	Sangat Setuju	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan semua pihak.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	52.9	52.9	52.9
	Sangat Setuju	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	11.8
	Setuju	9	52.9	52.9	64.7
	Sangat Setuju	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

## Lampiran 6 Tabel Distribusi F

## TABEL DISTRIBUSI F

**Titik Persentase Distribusi F untuk  
Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

## Lampiran 7 Distribusi R

**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	1.0000
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

## Lampiran 8 Tabel Distribusi T

TABEL DISTRIBUSI T

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran 9 Jumlah Pegawai Kantor Camat Kuta Raja Kota Banda Aceh 2023

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Zahrul Fuadi S.IP	198807082007011001	Camat
2	Yuwanda Yusri SE,MM	198501222003121004	Sekretaris Camat
3	Darwiansyah M. Jamaluddin ST	197406112007011018	Kasi. Pemerintahan Mukin Dan Gampong
4	Turmizi	196410221986031002	Kasi. Pemberdayaan Masyarakat Gampong
5	Ahmad Perkasa SE	198509102010011002	Kasi. Ketentraman dan Ketertiban
6	Reni Hayati SP	197906042007012004	Kasi. Pelayanan Umum, Kerjasama dan Informasi
7	Erlinawaty SH	196812101999032002	Kasi. Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Sosial
8	Zulkhaira	197509152012122001	Kasubbag Keuangan, Program dan Pelaporan
9	Yulie A.Md	197507172002122002	Kasubbag Umum, kepegawaian dan Aset
10	Fauzi	196712312002121025	Bendahara
11	Zahara	196804281993012001	Agendaris
12	Iwan Setiawan	197309032007011001	Pengolah Data
13	Faisal	198206202007011001	Pengolah Data
14	Amirullah	197704292007011007	Pengolah Data
15	Defilia Filian S.Sos	197612192000122001	Pengolah Data
16	Marnija Diansyah		Tenaga Non ASN
17	Azharuddin S. Kom		Tenaga Non ASN

## Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian









## Daftar Riwayat Hidup

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Anita Rahayu
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Banda Aceh, 04 April 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190403048
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Jln Twk Raja Keumala Lr Anggrek
8. Telp/Hp : 085355829969
9. Email : [190403048@student.ar-raniry.ac.id](mailto:190403048@student.ar-raniry.ac.id)

### B. Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : SD N 8 Kota Banda Aceh
11. SMP/MTS : MTSS Darussyariah
12. SMA/MA/SMK : SMA N 14 Iskandar Muda Banda Aceh
13. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh
14. Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
15. Jurusan : Manajemen Dakwah

### C. Data Orang Tua

16. Nama Ayah : Suwardi (Alm)
17. Nama Ibu : Katmi
18. Alamat : Jln Twk Raja Keumala Lr Anggrek