ARTIKEL

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) KOTA KEDIRI PERIODE 2017-2018

Oleh:

EDYN FITRIANA
NPM : 13.1.02.02.0285

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M**
2. **Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:EDYN FITRIANA
NPM	:13.1.02.02.0285
Telepun/HP	:085749457899
Alamat Surel (Email)	:dynfitrianana@gmail.com
Judul Artikel	:**Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Kota Kediri**
Fakultas – Program Studi	:EKONOMI/ MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	:Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 12 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M NIDN. 0730088001	Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M NIDN. 0701018607	Edyn Fitriana NPM. 13.1.02.02.0285

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) KOTA KEDIRI PERIODE 2017-2018

Edyn Fitriana
13.1.02.02.0285
Ekonomi - Manajemen
dynfitrianana@gmail.com
Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi pada prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Kediri yang belum maksimal. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) kota kediri? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) kota kediri? (3) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) kota kediri? (4) Apakah fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama/simultan terhadap prestasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) kota kediri?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal komparatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan *sofware SPSS for windows versi 23.* Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kediri. (2) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kediri. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kediri (4) Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai

I. LATAR BELAKANG

Di Indonesia, BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Pada beberapa BUMN di Indonesia, pemerintah telah melakukan perubahan mendasar pada kepemilikannya dengan membuat BUMN tersebut menjadi perusahaan terbuka yang sahamnya bisa dimiliki oleh publik, Sebagai salah satu contohnya adalah PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan energi listrik di Indonesia. PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi kewenangan oleh Pemerintah dan diserahi tugas semata-mata untuk melaksanakan usaha penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, serta diberikan tugas untuk melaksanakan pekerjaan usaha penunjang tenaga listrik.

Menurut Sutrisno (2016:151), prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tingi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Menurut Moenir (2012:48), menyatakan "fasilitas" yang baik akan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya didukung dengan kompetensi dari masing-masing pegawai tersebut. Suatu perusahaan membutuhkan dukungan fasilitas yang memadai, agar tujuan pelakasanaan pekerjaan dapat tercapai dengan optimal. Dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor penting yang turut menentukan kelancaranaya adalah pengaturan tempat kerja yang dapat menciptakan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaturan tata ruang yang baik, tergantung kebutuhan dan situasi yang ada dengan memperhitungkan faktor efisiensi dan efektifitas kerja yang ingin dicapai.

Richard (2011:149), kompetensi adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Kompetensi adalah seperangkat perilaku didefinisikan yang menyediakan panduan terstruktur yang memungkinkan identifikasi, evaluasi dan pengembangan perilaku dalam individu pegawai. Terlepas dari pelatihan, kompetensi akan tumbuh melalui pengalaman dan sejauh mana seorang individu untuk belajar dan beradaptasi.

Kompetensi juga merupakan kebutuhan untuk menjadi sukses dalam pekerjaan. Kompetensi mencakup semua pengetahuan yang terkait, keterampilan, kemampuan, dan atribut yang membentuk pekerjaan seseorang. Menurut Sutrisno (2016:109), Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus PT PLN Kota Kediri) ."**

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic. Angka ini menunjukkan nilai fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan prestasi kerja pegawai.

2. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini berkaitan dengan tujuan agar dapat menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi dalam melakukan suatu teknik penelitian ini juga memerlukan instrumen pengumpulan data secara terstruktur. Maka dari itu teknik penelitian ini mengambil penelitian secara deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:53), penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Terdapat beberapa jenis metode penelitian deskriptif, jenis metode deskriptif yang digunakan adalah metode penelitian kausal komparatif Menurut Sugiyono (2015:53), penelitian kausal komparatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau

lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Penelitian ini memaparkan data-data yang berkaitan dengan fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Kota Kediri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Kota Kediri yang berlokasi di Jl. Jend. Basuki Rachmad No. 3-7, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini, waktu penelitian akan diuraikan berdasarkan pada rencana penggunaan waktu, sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan dimulai dari tanggal 12 Mei 2017 sampai dengan 12 Juli 2017 di PT. PLN (Persero) Kota Kediri.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:89), populasi adalah seluruh objek (manusia, binatang, percobaan, data laboratorium, dll) yang akan diteliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri sebanyak 70 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut karena sampel juga termasuk bagian terkecil dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai. Apa yang diajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:2), "valid" menunjukkan "derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang diukumpulkan oleh peneliti". Untuk menguji uji validitas ini menggunakan cara korelasi antara skala yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor totalnya. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

a. Apabila r hitung > r table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
b. Apabila r hitung < r table (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan uji validitas dari variabel Fasilitas kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan variabel Prestasi kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2010:42), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (*a*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (*a*)>0,60. Dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika koefisien *cronbach alpha* (*a*)>0,60 menunjukkan reliabel.
b. Jika koefisien *cronbach alpha* (*a*)<0,60 menunjukkan tidak reliabel.

Berdasarkan nilai crombach alpha dari variabel Fasilitas kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan variabel Prestasi kerja (Y) lebih besar dari 0,6 , sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

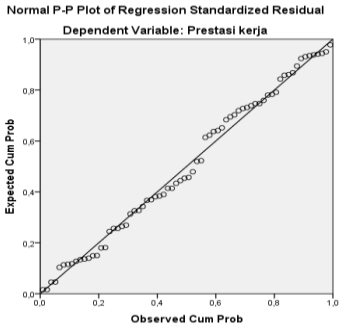
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Normal p-p Plot
Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2017

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya,

sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2010:105), apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga sebaliknya Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

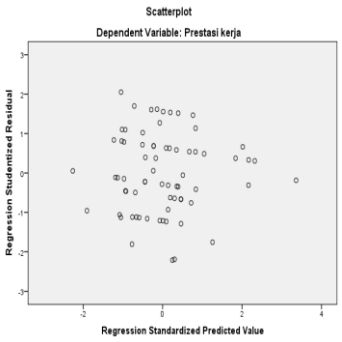
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas kerja	,943	1,060
	Kompetensi	,942	1,062
	Motivasi kerja	,994	1,006

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Dari tabel 4.9 terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedatisitas

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Hasil pengujian heteroskodasitas gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

d. **Uji Autokorelasi**

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3,286	1,823

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Uji autokorelasi pada tabel 4.10 dilakukan dengan menghitung nilai durbin watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika

d berada diantara nilai batas du dan 4 – du atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

Du < Dw < 4 – Du

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1.823, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat *a* = 5% dengan n = 70 dan k = 3. Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.823 nilai du (3,70) =1,70 sehingga 4-du = 4-1,70 = 2,3. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	60,498	9,026	
	Fasilitas kerja	-,180	,158	-,143
	Kompetensi	-,035	,091	-,048
	Motivasi kerja	-,052	,136	-,046

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Dari tabel 4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 60,498 - 0,180\ X_1 - 0,035\ X_2 - 0,052\ X_3 + e}$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel hasil persamaan regresi = 60,498 artinya apabila variabel fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 60,498.

b) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Fasilitas kerja hasil persamaan regresi = -0,180X_1 yang besarnya koefisien variabel fasilitas kerja adalah sebesar -0,180 artinya bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja secara positi-f naik 1 (satuan) akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,180 bila variabel lainya konstan.

c) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi hasil persamaan regresi = -0,035 X besarnya variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,035 artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi secara positif naik 1 (satuan) akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,035 bila variabel lainya konstan.

d) Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja hasil persamaan regresi = -0,052 X_3 besarnya variabel motivasi kerja

adalah sebesar -0,052 artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja secara positif naik 1 (satuan) akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,052 bila variabel lainya konstan.

3. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi antara fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,149[a]	,022	-,022

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Nilai Adjusted R Square adalah 0,022 menunjukkan besarnya variasi Fasilitas kantor (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi Prestasi kerja (Y) adalah sebesar 2,2%.

Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 97,8% yang dapat menjelaskan variasi Prestasi kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial Dengan t-test

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana variabel fasilitas kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Berikut adalah hasil dari pengujian secara parsial (t) yang dilakukan sebagaimana tertera dalam tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		6,702	,000
	Fasilitas kerja	-,143	-1,141	,258
	Kompetensi	-,048	-,385	,701
	Motivasi kerja	-,046	-,380	,705

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.13 diatas menunjukkanbahwa:

a) Fasilitas kerja (X1) : Nilai t hitung = -1,141 < t tabel = 1,667 atau nilai sig. = 0, 258 > 0,05 artinya fasilitas kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).
b) Kompetensi (X2) : Nilai t hitung= -385 < t tabel = 1,667 atau nilai sig. = 0,701 > 0,05 artinya kompetensi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).
c) Motivasi kerja (X3) : Nilai t hitung= -3,80 < t tabel = 1,667 atau nilai sig. = 0,705 > 0,05 artinya motivasi kerja (X3) secara parsial tidak

berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

b. Uji Parsial dengan F Test

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan atau menyeluruh memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana untuk menguji variabel X1, X2, dan X3 (fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Pengujian yang dilakukan dengan SPSS 23 adalah pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Uji f

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16,081	3	5,360	,496	,686[b]
Residual	712,562	66	10,796		
Total	728,643	69			

Sumber : diolah dari data primer, 2017

Dari hasil tabel 4.14 perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang diringkas pada tabel 4.14 bahwa Nilai F hitung= 0,496 < F tabel = 3,978 atau nilai sig. 0,686 > 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel fasilitas kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

5. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja adakah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berikut ini penjelasan dari setiap variabel yaitu:

a. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil kurva normal *probability plot* gambar 4.2 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai 1,060 karena VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antara variabel fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja hasil persamaan regresi senilai -0,180 yang artinya bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara positif atau tetap, jadi prestasi kerja tidak ada peningkatan sama sekali atau sebesar -0,180 bila variabelnya konstan.

Hasil pengujian menggunakan pengujian hipotesis, diperoleh t hitung sebesar -1,141 kurang dari t tabel yaitu sebesar 1,667 atau nilai signifikansi sebesar 0,258 > 0,05 artinya fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, seharusnya semakin lengkapnya ketersediaan fasilitas kerja yang yang ada di PT. PLN (Persero) Kota Kediri, menjadikan semakin memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena fasilitas kerja lebih mempengaruhi kenyamanan saat bekerja.

Hal ini berlawanan atau tidak konsisten dengan tiga indikator fasilitas kerja dari penelitian Menurut Arianto (2013), bahwa fasilitas kerja belum tentu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil kurva normal *probability plot* gambar 4.2 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai 1,062 karena VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antara variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja hasil persamaan regresi senilai -0,035 yang artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi tidak berpengaruh secara positif atau tetap, jadi prestasi kerja tidak ada peningkatan sama sekali atau sebesar --0,035 bila variabelnya konstan.

Hasil pengujian menggunakan pengujian hipotesis, diperoleh t hitung sebesar -0,385 kurang dari t tabel yaitu sebesar 1,667 atau nilai signifikansi sebesar 0,701 > 0,05 artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, seharusnya semakin lengkapnya pegawai yang kompeten yang ada di PT. PLN (Persero), menjadikan semakin memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena kompetensi mempengaruhi kenyamanan saat bekerja.

Hal ini berlawanan atau tidak konsisten dengan enam indikator kompetensi dari penelitian Ningsih (2013), bahwa kompetensi belum tentu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil kurva normal *probability plot* gambar 4.2 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki nilai 1,006 karena VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja hasil persamaan regresi senilai -0,052 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif atau tetap, jadi prestasi kerja tidak ada peningkatan sama sekali atau sebesar -0,052 bila variabelnya konstan.

Hasil pengujian menggunakan pengujian hipotesis, diperoleh t hitung sebesar -0,380 kurang dari t tabel yaitu sebesar 1,667 atau nilai signifikansi sebesar 0,705 > 0,05 artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, seharusnya semakin tinggi motivasi kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Kota Kediri, menjadikan semakin memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja lebih mempengaruhi kenyamanan saat bekerja.

Hal ini berlawanan atau tidak konsisten dengan lima indikator motivasi kerja dari penelitian Menurut Sungkono dkk (2011), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

d. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara simultan tidak perpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai fasilitas kerja sebesar -0,143 yang artinya bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja tidak secara positif atau tetap sehingga prestasi pegawai sama atau tetap. Nilai kompetensi diperoleh sebesar -0,048 yang artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi tidak secara positif atau tetap sehingga prestasi pegawai sama atau tetap. Nilai motivasi kerja diperoleh sebesar -0,046 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja tidak secara positif atau tetap sehingga prestasi pegawai sama atau tetap. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar -0,022 menunjukkan bahwa

fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) Kota Kediri.

B. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. Hal ini seharusnya jika Fasilitas Kerja meningkat maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. Hal ini seharusnya jika kompetensi meningkat maka akan terjadi peningkatan kerja pada prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. Hal ini seharusnya jika motivasi kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kerja pada prestasi pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri.
4. Secara simultan bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Seharusnya jika fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja PT. PLN Distribusi Jateng & D.I*, Yogyakarta.

Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Kuantan Singingi.

Endang, 2012. *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Pamong Praja,* Kediri.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Panggabean, 2013. *Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Adminitrasi*. PT Moriss Site Muara Kaman.

Tyas, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN Distribusi Jateng & D.I,* Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi

Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.

Indriantoro Nur & Supomo Bambang. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Aktivitas Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.

Murtiningsih Endang. 2012. *Jurnal Ilmu Manajemen. Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.* Kediri

Moenir. 2010. *Fasilitas kerja, indikatar-indikator terhadap pegawai*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Richard. 2011. *Sumber Daya Manusia Kompetensi Manajemen Pegawai*. Bandung.

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kempat.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwarno, Hardianti 2014. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan.* Surabaya

Sugiyono. 2012. *Pengaruh Populasi Dan Sampel Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kresnatel Indonesia Semarang.* Universitas Semarang : Semarang

_____ .2015. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta.

www.pln.co.id

www.kompas.com