



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:
Sandra Dila Eka Sari
NIM. B74219059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Sandra Dila Eka Sari

NIM : B74219059

PRODI : MANAJEMEN DAKWAH

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan* adalah benar merupakan karya sendiri sepanjang pengetahuan saya. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 28 Januari 2023

Yang membuat pernyataan


Sandra Dila Eka Sari

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

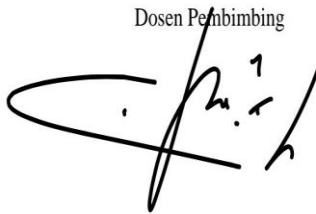
Nama : Sandra Dila Eka Sari
NIM : B74219059
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : “ Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 27 Januari

2023

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Imas Maesaroh', written over the printed name of the supervisor.

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
LAMONGAN

Di susun oleh:

Sandra Dila Eka Sari

NIM: B74219059

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana
starta satu pada tanggal 16 maret 2023

Penguji I

Tan Penguji

Penguji II

Imas Maesaroh, Dip.I.M-L.I.B., M.Lib., Ph.D

Ahmad Khairul Halim, S.Ag.

NIP. 19665141992032001

M.Si

NIP. 19751230200312001

Penguji III

Penguji IV

Dr.H.Ah. Ali Arifin, MM

H. Mufti Labib, Lc, MCL

NIP.196212141993031002

NIP.196401021999031001

Surabaya, 16 Maret 2023



Dr. Moch. Cholilul Arif, S.Ag, M.Fil.I.

NIP. 1959011871998031001

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SANDRA DILA EKA SARI
NIM : B74219059
Fakultas/Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
E-mail address : sandradila04@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN

MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR

KEMENTERIAN AGAMA LAMONGAN

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 19 Maret 2023

Penulis

(Sandra Dila Eka Sari)

ABSTRAK

Sandra Dila Eka Sari, 2023. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memperlemah atau memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif atau afiliasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas dengan analisis data berdasarkan *software* SPSS, dan Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*, Uji Model Struktural atau *Inner Model* dengan analisis data berdasarkan *software* SmartPLS.

Penelitian mendapatkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Penjelasan jawaban *pertama* Nilai *t statistic* sebesar $3,147 > 1,96$ dan nilai *p - value* $0,002 < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh langsung positif terhadap

kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan terbukti. *Kedua*, Nilai *t statistic* sebesar 2,577 > 1,96 dan nilai *p - value* 0,010 < 0,10 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan terbukti. *Ketiga*, Nilai *t statistic* sebesar 1,982 > 1,96 dan nilai *p - value* 0,048 < 0,10 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan semakin meningkat.

Kata Kunci : fasilitas kerja, kinerja pegawai, motivasi kerja



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	i
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Definisi Operasional.....	7
1. Kinerja Pegawai (Y).....	8
2. Fasilitas kerja (X)	9
3. Motivasi Kerja (Z).....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II.....	13
A. Kerangka Teoritik.....	13

1. Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	13
c. Dimensi Kinerja Pegawai.....	17
d. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam	22
2. Fasilitas Kerja (Variabel Independen).....	24
a. Pengertian Fasilitas Kerja	24
b. Dimensi Fasilitas Kerja.....	25
c. Fasilitas Kerja dalam Perspektif Islam.....	29
3. Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)	30
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	31
c. Dimensi Motivasi Kerja	32
d. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	36
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	38
C. Paradigma Penelitian	42
D. Hipotesis	42
BAB III	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Objek Penelitian	44
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	45

1. Populasi	45
2. Sampel	46
D. Variabel dan Indikator Penelitian	47
E. Tahap-Tahap Penelitian	49
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Teknik Analisis Data	52
BAB IV	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
1. Profil Lembaga	56
2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten lamongan.....	56
3. Struktur Organisasi.....	57
B. Deskripsi Data	58
1. Karakteristik Demografi.....	58
2. Hasil Analisis Variabel Endogen.....	63
3. Hasil Analisis Variabel Eksogen	77
4. Hasil Analisis Variabel Moderasi.....	88
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	97
1. Uji Normalitas	97
2. Uji Multikolinearitas	99
3. Uji Model Pengukuran atau Outer Model	102
D. Uji Model Struktural atau Inner Model	113

E. Pengujian Hipotesis	113
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	116
1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .	116
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	118
3. Pengaruh Variabel Moderasi Terhadap Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.....	120
BAB V	124
A. Simpulan.....	124
B. Saran dan Rekomendasi.....	125
C. Keterbatasan Penelitian	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN ...	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 : Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian	Error! Bookmark not defined.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1. Frekuensi tingkat kinerja pegawai saat tidak diawasi oleh pimpinan	63
Tabel 4. 2. Frekuensi lembaga memberi pelatihan pengembangan diri.....	64
Tabel 4. 3. Frekuensi lembaga memberikan karir yang baik	65
Tabel 4. 4. Frekuensi lembaga memberikan peraturan kerja	67
Tabel 4. 5. Frekuensi tingkat kenyamanan membuat semangat kerja	68
Tabel 4. 6. Frekuensi pengaruh motivasi terhadap pegawai .	69
Tabel 4. 7. Frekuensi pegawai dapat menyelesaikan masalah	69
Tabel 4. 8. Frekuensi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja.....	71
Tabel 4. 9. Frekuensi tingkat pegawai dalam disiplin waktu	71
Tabel 4. 10. Frekuensi pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.....	72
Tabel 4. 11. Frekuensi pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	73
Tabel 4. 12. Frekuensi tingkat kerjasama antar pegawai	74
Tabel 4. 13. Frekuensi tingkat kebaikan pegawai dalam saling tolong menolong.....	75
Tabel 4. 14. Frekuensi tingkat kebaikan pegawai dalam memberi semangat sesama rekan kerja.....	76
Tabel 4. 15. Frekuensi kebersihan kantor	78
Tabel 4. 17. Frekuensi kelengkapan prasarana, kendaraan seperti (mobil atau motor).....	80
Tabel 4. 18. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop)	81

Tabel 4. 19. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat kerja berupa mesin foto copy.....	82
Tabel 4. 20. Frekuensi kelengkapan fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja.....	83
Tabel 4. 21. Frekuensi koneksi internet dalam mengerjakan tugas.....	84
Tabel 4. 22. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat transportasi	85
Tabel 4. 23. Frekuensi tingkat kegunaan alat transportasi....	86
Tabel 4. 24. Frekuensi kualitas transportasi yang disediakan	87
Tabel 4. 25. Frekuensi tingkat pegawai untuk saling membantu.....	89
Tabel 4. 26. Frekuensi sikap pegawai dalam bekerja.....	89
Tabel 4. 27. Frekuensi tingkat kemudahan pegawai dalam beradaptasi di lingkungan kerja.....	90
Tabel 4. 28. Frekuensi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.....	91
Tabel 4. 29. Frekuensi kemampuan pegawai dapat memotivasi dirinya.....	92
Tabel 4. 30. Frekuensi tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	93
Tabel 4. 31. Frekuensi tingkat pegawai dalam memperbaiki kinerja.....	94
Tabel 4. 32. Frekuensi pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.....	95
Tabel 4. 33. Frekuensi pegawai cepat merasa puas.....	96
Tabel 4. 34. Hasil Uji Normalitas Data.....	98
Tabel 4. 35. Hasil Uji Korelasi.....	99
Tabel 4. 36. Hasil Uji Multikolinearitas.....	101

Tabel 4. 37. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Fasilitas Kerja.....	103
Tabel 4. 38. Nilai Loading Factor Konstruk Moderasi Motivasi Kerja	104
Tabel 4. 39. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Kinerja Pegawai	105
Tabel 4. 40. Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk.....	107
Tabel 4. 41. Nilai Cross Loading	108
Tabel 4. 42. Hasil Output SMART PLS <i>construct reability and validity</i>	110
Tabel 4. 43. Hasil Output SMART PLS <i>bootstrapping</i>	112
Tabel 4. 44. R Square.....	113
Tabel 4. 45. Hasil <i>path coefficients</i>	115



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1. Maps Kantor Kementerian Agama Lamongan	45
Gambar 3. 2. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.	47
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi	57
Gambar 4. 2. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Gambar 4. 3. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Usia	60
Gambar 4. 4. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	60
Gambar 4. 5. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Gambar 4. 6. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan.....	62
Gambar 4. 7. Hasil Uji Outer Model.....	103
Gambar 4. 8. Hasil Uji Outer Model Setelah Estimasi Ulang	106

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang akan menentukan suatu keberhasilan sebuah organisasi atau institusi yaitu karyawannya dalam mencapai tujuan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.¹ Karyawan juga akan mempengaruhi sebuah kegagalan bagi organisasi tergantung baik buruknya kinerja karyawan tersebut, karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan dan mampu mengatasi kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas dan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena akan mempengaruhi hasil kerja yang baik sehingga tercapai tujuan dan target sebuah organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan yang akan berpengaruh kepada organisasi, bagaimana kontribusi karyawan untuk meningkatkan layanan yang disajikan. peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja

¹ Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongongoy, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara" (n.d.).

karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.² Setiap organisasi harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan organisasi lainnya, seperti karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Karyawan yang memiliki keunggulan merupakan karyawan yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), usaha yang diberikan dan dukungan organisasional. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya akan mempengaruhi peningkatan kinerja, bagaimana seorang karyawan merasa nyaman dan bekerja tanpa adanya tekanan. Maka dari itu sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset sebuah organisasi, bagaimana seorang karyawan yang akan menentukan maju tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tantangan tersendiri bagaimana agar tetap jaya dan bertahan serta berhasil, salah satu tantangannya adalah kinerja karyawan bagaimana seorang karyawan tetap efektif. Luthans dalam Muhamadun dan Nunung menyatakan bahwa kondisi kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, kondisi kerja yang aman, tata ruang yang nyaman, tenang, dan bersih

² Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado," *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 1081.

akan melancarkan pekerjaan dan sangat membantu pelaksanaan kerja dengan baik.³ Secara tidak langsung organisasi harus memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk menggali kemampuannya karena dengan cara tersebut kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Fasilitas kerja dapat dijadikan salah satu faktor peningkatan kinerja, karyawan berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi, dan setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan fasilitas kerja, Dengan adanya fasilitas yang memadai karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tercapainya tujuan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan.⁴ Fasilitas kerja yang tersedia semestinya dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika fasilitas yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik maka kinerja yang

³ Muhamadun and Nunung, "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 19, no. 2 (2012): 142–152.

⁴ Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* (Bumi Aksara, 2017).

didapatkan tidak baik pula dan pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Hasibuan dalam Ulfa Purnama Sari mendefinisikan motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mempengaruhi prestasi kerja.⁵ Untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan optimal diperlukan fasilitas kerja yang baik yang akan memotivasi pegawai. Bagaimana fasilitas tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan mendapatkan kinerja yang baik pula sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Menjadi pegawai tanpa motivasi kerja akan membuat pegawai malas bekerja, pegawai cepat merasa jenuh karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara kerja pegawai dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuannya, pikiran, keterampilan, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Dessler dalam Sri Wahyuni mendefinisikan penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik.⁶ Organisasi wajib memberikan umpan balik

⁵ Ulfa Purnama Sari, "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur," *eJournal Pemerintahan Integratif* 4, no. 4 (2016): 502.

⁶ Sri Wahyuni, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *Jurnal Katalogis* 2, no. 1 (2014): 128.

kepada pegawai, memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengali prestasinya. Maka dari itu motivasi sangat mempengaruhi kinerja jika tidak terdapat motivasi maka pegawai tidak bekerja dengan optimal dan tidak tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Obyek penelitian yang peneliti ambil merupakan para pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Lamongan. Kantor Kementerian Agama Lamongan merupakan lembaga yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang agama, salah satunya adalah berfokus kepada pelayanan masyarakat dibidang keagamaan. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Lamongan akan menentukan image Kementerian Agama di masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menambah perkembangan keilmuan mengenai kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya yakni fasilitas kerja dan motivasi kerja. Banyak faktor yang menjadikan kinerja pegawai. Pada penelitian ini, peneliti fokus membuktikan teori yang sudah ada sebelumnya kemudian untuk memperkuat teori-teori sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan lebih tentang kinerja pegawai, fasilitas kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah variabel motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Maka dari itu, judul penelitian

ini “PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA LAMONGAN”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan?
3. Apakah motivasi kerja memperlemah atau memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memperlemah atau memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang nantinya dapat diambil dan dipelajari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai suatu pengalaman yang berharga oleh peneliti dalam meningkatkan kemampuan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku perkuliahan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mempertambah wawasan dan sumber pengetahuan mengenai fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- Manfaat bagi peneliti : hasil penelitian ini dapat dijadikan pengajuan syarat lulus kuliah dan mendapat gelar S1. Hasil penelitian juga diharapkan dapat meningkatkan wawasan, keterampilan, dan pengalaman pada peneliti.
- Manfaat bagi pegawai/ karyawan : hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada seluruh anggota kementerian agama mengenai pengaruh motivasi kerja sebagai variabel moderasi antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
- Manfaat bagi masyarakat : hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadikan masyarakat paham dan mengerti akan pentingnya motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah sebuah definisi atau pengertian yang fokus terhadap sifat-sifat variabel yang akan diamati. Definisi operasional menjelaskan beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian, untuk menghindari dari keaburan, bagian ini juga memberikan keterangan rinci pada

bagian-bagian yang memerlukan uraian. Definisi operasional yang akan diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dapat dimaknai dengan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷ Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun beberapa indikator untuk mengukur kriteria kinerja menurut kasmir, yaitu antara lain: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.⁸ Dengan mutu yang dapat berkembang dan kondisi pegawai yang berkualitas maka organisasi dapat maju atau tercapainya tujuan organisasi, dan hubungan antar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja, jika karyawan merasa nyaman dan memiliki hubungan baik sesama rekan maka karyawan merasa dihargai dengan lingkungan sekitarnya sehingga

⁷ mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016).

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016).

kinerja karyawan semakin meningkat dan tercapainya target-target organisasi.

2. Fasilitas kerja (X)

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan, sebagaimana fasilitas tersebut dapat menunjang kinerja pegawai. Tanpa adanya fasilitas yang memadai maka kinerja tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Moenir menyatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.⁹ Dengan demikian seorang karyawan tidak dapat bekerja tanpa adanya fasilitas yang diberikan, maka dari itu fasilitas kerja sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi fasilitas menurut Nirwana dalam Hendri, yaitu: desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang.¹⁰ Dengan terpenuhinya fasilitas yang ada maka pegawai dapat bekerja dengan optimal, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan dapat memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik dan benar. Sebagaimana fungsi fasilitas tersebut.

⁹ Moenir, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta: Gunung Agung, 1989), 197.

¹⁰ Hendri, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan" (n.d.).

3. Motivasi Kerja (Z)

Menurut Siagian dalam Yuli Suwati mendefinisikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹¹ Tanpa adanya motivasi kerja maka kinerja yang didapatkan tidak sesuai dengan tujuan organisasi, jika tidak terdapat keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan maka tujuan tersebut tidak dapat tercapai, dan bagaimana sebuah organisasi memberikan motivasi terhadap pegawai agar dapat membangkitkan rasa sadar akan tanggung jawab yang diberikan. Adapun beberapa teori motivasi yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*) bagaimana pegawai merasa puas dengan kinerjanya, teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) atau secara bertahap dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*) bagaimana pegawai diberi dorongan atau kekuatan sehingga mendapatkan kinerja yang baik.¹² Motivasi dibagi menjadi

¹¹ Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda," *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 43.

¹² Wahyuni, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," 125.

dua yaitu: dari dalam diri individu itu sendiri, dan dari luar individu bagaimana lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan-urutan dalam penulisan pokok bahasan yang diteliti yang disusun awal. Penelitian ini akan menyusun pokok bahasan menjadi 5 bagian yang masing-masing bagian mengandung pembahasan tentang penelitian. Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran umum tentang penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang kajian teori-teori dari variabel-variabel, dan definisi yang berkaitan dengan fasilitas kerja, kinerja pegawai, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Pada bab kajian teori juga dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang metode-metode yang akan dilakukan dalam penelitian, dalam bab ini berisi hal tentang pendekatan

dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas, dan teknik analisis data dan instrumen penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan membahas atau memaparkan tentang gambaran mengenai pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada bagian ini akan disajikan beberapa data yang telah olah dan di analisis oleh peneliti sesuai dengan skema penulisan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini, akan menjelaskan atau memaparkan tentang hasil akhir dari sebuah penelitian yang meliputi kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah, saran rekomendasi dan keterbatasan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

A. Kerangka Teoritik

1. Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan usaha pegawai dalam meningkatkan hasil kinerja untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan memuaskan. Menurut Edison dan Emron, mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³ Adapun pendapat lain menurut Wibowo mendefinisikan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁴ Dari berbagai definisi yang diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

¹³ Edison and Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017), 188.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke-12. (Depok Rajawali Pers, 2017), 7.

Menurut Edison dan Emron, menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kompetensi
Apabila kompetensi pegawai masih rendah maka perlu ditingkatkan dengan cara pelatihan-pelatihan berbasis komputer, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Teknologi/Mesin
Adanya pembaruan Kemampuan teknologi/mesin, jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
3. Metode/Sistem
Perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.¹⁵

Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kinerja. Menurut Djeremi et al dalam Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi faktor yang disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi yaitu, suatu kegiatan yang tercapai artinya kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang

¹⁵ Edison and Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017), 191–192.

- tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoriter (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
 3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
 4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
 5. Lingkungan Kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.¹⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hubungan antar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti; suara yang gaduh dapat mengakibatkan hilang konsentrasi.

2. Fasilitas Kerja

¹⁶ Silvera Wanasaputra and Liliana Dewi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan," *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 2, no. 4 (2017): 497.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan parasara yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan, seperti; cahaya ruangan harus sesuai dengan ruangan karena akan mempengaruhi penglihatan pekerja.¹⁷

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja:

1. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan hubungan antar karyawan, jika hubungan antar karyawan baik maka akan mendapatkan kinerja yang baik dan sebaliknya.
2. Kelengkapan Kerja
Kelengkapan kerja dapat disamakan dengan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan.
3. Budaya Kerja
Budaya organisasi merupakan nilai-nilai pendorong yang dibudayakan yang berpengaruh terhadap perilaku.
4. Motivasi
Motivasi merupakan tindakan untuk melakukan Sesutu secara sadar dan tidak sadar.
5. Kemampuan Pegawai
Kemampuan pegawai merupakan keterampilan pegawai dalam bekerja, bagaimana keterampilan

¹⁷ Adhie Fasha Nurhadian, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Bisnis dan Iptek* 12, no. 1 (2019): 3.

tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.¹⁸

c. Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator. Menurut Afandi dalam Tommy Hartono dan Mauli Siagian indikator yang disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui kewajiban yang harus dikerjakan, berusaha untuk semakin baik dalam melakukan beberapa hal walau dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

¹⁸ Putri Kemala Dewi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 12, no. 2 (2012): 190.

6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja mencapai tujuan atau tidak.
7. Kepemimpinan dapat memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi penutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas merupakan ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.¹⁹

Berikut merupakan dimensi kinerja adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Inisiatif.²⁰

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tolak ukur seberapa baik pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.²¹ Atau kualitas hasil kerja pegawai yang menjadi standar tolak ukur atas tugas-tugasnya. Adapun indikator dari kualitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian

¹⁹ Tommy Hartono and Mauli Siagian, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejantera Batam," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 7, no. 1 (2020): 224.

²⁰ Imelda Andayani and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 47.

²¹ Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa," *Jurnal Ecobisma* 7, no. 2 (2020): 89.

Kesesuaian kerja wajib dimiliki oleh seorang karyawan, karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang baik, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas.

2. Kerapian

Kerapian merupakan keahlian, kekuatan, baik yang belum pernah terwujud ataupun yang sudah terwujud, yang ada pada diri manusia tetapi tidak semua manusia dapat optimal.

3. Kelengkapan

Kelengkapan merupakan perilaku seorang karyawan yang memiliki kepedulian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kelengkapan kerja.²²

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah atau angka yang sudah ditetapkan oleh organisasi untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan banyaknya jumlah tipe pekerjaan yang dicoba dalam sesuatu waktu sehingga efisiensi serta daya guna bisa terlaksana cocok dengan tujuan lembaga.

2. Pekerjaan cepat

²² Selly Selfianita and Ira Meirina Chair, "Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang," *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): 36.

Pekerjaan yang dapat dilihat dari kinerja pegawai dengan kuantitas bisa dikatakan baik ataupun kurang baik, dan dapat dilihat dari proses kerja serta tidak cuma hasil yang dicapai namun dilihat pula dari kompetensi bagaimana karyawan dapat mencapainya.²³

c. Tanggung Jawab

Bagaimana pegawai dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang sudah diberikan. Tanggung jawab merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan dorongan dari dalam dirinya. Adapun indikator tanggung jawab adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan kewajiban atau pekerjaan

Tanggung jawab seorang pegawai dalam menunjukkan sebesar besar dedikasinya dalam menerima dan melaksanakan kewajiban yang diberikan dengan tepat waktu.

2. Berani

Berani yang artinya seorang pegawai berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil dan percaya diri mempertanggung jawabkan hasil kerjanya²⁴.

d. Kerjasama

Kerjasama antar individu lain, bagaimana agar kompak dan dapat mencapai tujuan bersama.

²³ Ibid., 37.

²⁴ Nurdin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo," *gorontalo development review* 1, no. 1 (1375 2615): 15.

Atau kerjasama dengan lingkungan agar dia dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Adapun indikator dari kerjasama adalah sebagai berikut:

1. Saling membantu

Saling membantu sesama rekan kerja atau sesama tim sangat diperlukan karena kita manusia tidak dapat hidup sendiri. Yang artinya manusia saling membutuhkan dan saling tolong menolong.

2. Menghargai kontribusi setiap anggota

Menghargai setiap tanggapan atau kinerja sesama rekan sangat diperlukan untuk menghindari konflik yang akan datang, bagaimana dapat menerima keputusan dan diambilah keputusan yang terbaik.

3. Saling memberi dukungan atau semangat

Karena manusia membutuhkan penilaian dari manusia lain untuk dapat menjadikan evaluasi sehingga mendapatkan semangat dan kinerja yang diinginkan.

4. Menyelesaikan tugas tepat waktu

Menyelesaikan tugas secara bersamaan, tugas yang sudah dibagi merupakan tanggung jawab individu dan harus diselesaikan pada waktunya.²⁵

e. Inisiatif

Pemikiran yang mendapatkan ide baru yang dapat digunakan dalam masalah atau pembaruan

²⁵ Eryca Putri Wahyu Listia Maya, "Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Syariah TBK Kantor Cabang Surabaya Diponegoro," *Jurnal Prosiding* (2019): 356.

sebuah organisasi, agar organisasi tersebut terus maju. Adapun indikator dari inisiatif adalah sebagai berikut:

1. Gagasan baru

Gagasan merupakan ide atau pemikiran yang dapat memberikan solusi lebih baik yang memenuhi persyaratan baru, disetiap tim membutuhkan gagasan baru agar dapat di evaluasi dan terdapat pembaruan.

2. Adaptasi

Adaptasi merupakan penyesuaian dengan lingkungan, menyesuaikan inisiatif atau gagasan yang ada, sebelum diterapkan akan di diskusikan dan diambil keputusan yang tepat dan benar.

3. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan ide yang benar-benar baru yang diperoleh dalam upaya pemecahan masalah²⁶.

d. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah usaha yang dilakukan secara sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh tenaga dan pikir untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dalam bekerja pegawai

²⁶ Azizah and Rahman H. Ikhlas, "Keefektifan Model Pembelajaran Nobangan Terhadap Nilai Kerja Sama Siswa Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (2021): 5766.

memerlukan usaha dalam berproses serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Pegawai dapat menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik yang dapat bermanfaat bagi lingkungannya, dan memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan semangat guna mencapai kinerja yang optimal. Hal ini juga telah dijelaskan dalam surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (QS Al-Qasha: 26).

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang karyawan dipilih berdasarkan kekuatan fisik dan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang disebut merupakan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan dari pelatihan memperbaiki kinerjanya.²⁷ Kinerja menurut islam

²⁷ Yoga Dwi Anugrahadi and Ari Prasetyo, "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 11 (2019): 2256.

seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ، وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ، ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَىٰ

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS An Najm: 39-41).

Ayat diatas menjelaskan bahwa usaha yang akan diperlihatkan di akhirat merupakan usaha yang baik lalu dibedakan dengan yang buruk untuk memuliakan orang yang berbuat baik dan merendahkan orang yang berbuat buruk. Dan pahala amalnya akan diperlihatkan secara kasat mata pada hari kiamat dengan sempurna tanpa dikurangi. Usaha-usaha tersebut merupakan cara meningkatkan kinerja dengan baik yang dapat bermanfaat bagi lingkungan yang akan mendatangkan pahala bagi pegawai yang dapat dilihat saat hari kiamat kelak.

2. Fasilitas Kerja (Variabel Independen)

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung karyawan seperti fisik, akan memberikan kinerja yang

tidak ada habisnya, dan memiliki manfaat untuk perusahaan.²⁸ Dengan demikian maka tujuan organisasi dapat dicapai, bagaimana perusahaan memberi dukungan untuk membangkitkan semangat dan fisik karyawan, yang akan memberikan manfaat bagi kelangsungan perusahaan. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang kinerja karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Dukungan dari perusahaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan pegawai merasa puas, akan tercapainya target-target yang diberikan perusahaan maka pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan tercukupi dan memberikan manfaat bagi karyawan.

b. Dimensi Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Sofyandi Herman indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari; mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, perlengkapan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi²⁹.

²⁸ Elfina Manurung et al., "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai," *Jurnal Magister Manajemen* 3, no. 1 (2021): 38.

²⁹ Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Graha Ilmu, 2008), 22.

Berikut adalah penjelasan indikator-indikator fasilitas kerja diatas sebagai berikut:

1. Mesin dan Pralatan.
Mesin dan peralatan merupakan alat pendukung dalam keseluruhan peralatan yang digunakan.
2. Prasarana.
Prasarana atau fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.
3. Perlengkapan Kantor.
Perlengkapan kantor Merupakan Alat pendukung dalam kegiatan perusahaan.
4. Peralatan Inventaris.
Peralatan yang digunakan sebagai alat-alat yang disunakan dalam perusahaan seperti kendaraan, kantor, dll.
5. Tanah dan Bangunan.
Aset yang digunakan sebagai tempat bangunan, yang digunakan sebagai aktivitas perusahaan dan yang mendukung aktivitas perusahaan.
6. Alat Transportasi.
Semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan kebutuhan transportasi.³⁰

Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: 1) fasilitas alat kerja, 2) fasilitas perlengkapan kerja, dan 3) fasilitas sosial.³¹

³⁰ Ibid. 22.

1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja merupakan alat atau sarana pendukung yang digunakan pegawai. Adapun indikator dari fasilitas alat kerja adalah sebagai berikut:

a. Komputer

Komputer merupakan alat penunjang kinerja pegawai, jika fasilitas yang diberikan menyukupi maka kinerja pegawai akan meningkat. komputer merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, karena semua pekerjaan membutuhkan adanya komputer untuk dapat menginput data dll.

b. Meja

Meja merupakan perlengkapan kerja, dimana tanpa adanya meja maka perlengkapan penunjang kerja tidak lengkap dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Kursi

Kursi merupakan sarana kerja dan pelengkap kerja dimana hampir setiap tempat membutuhkan kursi. Kursi merupakan penunjang kerja tanpa adanya kursi fasilitas yang diberikan lembaga tidak lengkap.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja.

Fasilitas tersebut Seperti gedung yang nyaman dan layak digunakan dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

³¹ Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 38.

Adapun indikator dari fasilitas perlengkapan kerja adalah sebagai berikut:

a. Ruang kerja

Ruang kerja merupakan tempat yang dilengkapi dengan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh lembaga untuk menunjang kinerja pegawai seperti meja, kursi, komputer dll.

b. Prasarana

Prasarana merupakan segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung dalam suatu proses, seperti gedung kantor, tempat parkir dll.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas yang diberikan perusahaan atau pemerintah untuk kepentingan masyarakat umum. Adapun indikator dari fasilitas sosial adalah sebagai berikut:

a. Klinik

Klinik atau tempat kesehatan yang merupakan fasilitas yang diberikan lembaga atau organisasi untuk pegawainya. Fasilitas tersebut dapat menunjang kinerja pegawai karena terdapat feedback dari yang pegawai berikan.

b. Tempat ibadah

Tempat ibadah atau musholla atau masjid merupakan tempat ibadah, pegawai dapat memanfaatkan waktu istirahatnya dengan sebaik mungkin, dengan adanya tempat ibadah maka pegawai merasa bahwa apa yang mereka butuhkan ada, dan

mengingatkan pegawai untuk tetap beribadah walaupun sedang bekerja.

c. Fasilitas Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Islam fasilitas merupakan kebutuhan dan hak para karyawan, Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Jika karyawan merasakan fasilitas tidak terpenuhi maka akan berdampak negatif bagi organisasi, Dengan itu perusahaan wajib memberikan fasilitas penunjang kerja pegawai agar dapat tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Firman Allah Swt tentang penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya, terdapat pada Q.S Al-Isya/17:70 yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ
فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak adam, dan kami angkut mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”*

Dapat diartikan bahwa Allah memberi kelebihan kepada setiap manusia, kelebihan tersebut termasuk di daratan dan lautan. Manusia dapat memanfaatkan kelebihan tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Maka pemberian fasilitas yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk kelebihan.

3. Motivasi Kerja (Variabel Moderasi)

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari diri individu untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas kerja. Menurut Robbins dan Coulter dalam Imam Ghozali menyebutkan bahwa motivasi adalah proses tercapainya target organisasi dengan kemampuan karyawan. Motivasi merupakan upaya yang merujuk pada sasaran organisasi dengan perilaku bekerja.³² Karyawan merupakan aset organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi, bagaimana organisasi memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan yang dapat mengali kemampuannya untuk terus berkembang. Motivasi merupakan potensi karyawan yang produktif akan sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang baik dan dapat

³² Imam Ghozali, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2017): 131.

tercapainya tujuan yang diinginkan.³³ Jika kinerja menurun akan berakibat negatif bagi organisasi, jadi bagaimana potensi tersebut tetap ada dan semakin meningkat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai dalam Syaiful bahri dan Yuni Crairatun Nisa faktor yang disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.³⁴

Menurut notoadmodjo dalam Sisvana Damayanti adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang meliputi:

1. Kondisi kerja
2. Hubungan antar pegawai
3. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
4. Pengawasan
5. Gaji

³³ Dirgahayu Erri and Ashri Nur Fajrin, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta," *Perspektif XVI*, no. 1 (2018): 77.

³⁴ Syaiful bahri and yuni chairatun nisa, "Pengaruh Perkembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 18, no. 1 (2017): 12.

6. Keamanan kerja.³⁵

c. Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator. Menurut George & Jones dalam Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani indikator yang disebutkan adalah sebagai berikut:³⁶

1. Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan merupakan bagaimana karyawan berperilaku dalam bekerja disuatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja. Adapun indikator dari perilaku karyawan adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Sosial

Hubungan sosial merupakan hubungan timbal balik sesama rekan kerja, dimana masing-masing pegawai harus saling mengingatkan apabila ada kesalahan.

b. Keahlian Kejuruan

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya atau kemampuan,

³⁵ Sisvana Damayanti, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014," *Jurnal Administrasi Rumah Sakit 2*, no. 2 (2016): 141.

³⁶ Jesslyn Halim and Fransisca Andreani, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera," *Jurnal Agora 5*, no. 1 (2017).

contoh seorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang *chef*.

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kemampuan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Suatu keinginan yang dapat mengubah perilaku karyawan.

d. Inisiatif-Percaya Diri

Percaya diri merupakan perilaku kerja yang dapat mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.³⁷

2. Usaha Karyawan

Usaha karyawan merupakan usaha-usaha yang dilakukan karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun indikator dari usaha karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kesetiaan dan kejujuran

Kesetiaan dan kejujuran merupakan poin penting di setiap pekerjaan, pegawai menerapkan kejujuran di setiap pekerjaannya dan berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan kejujuran agar kinerja yang diberikan dapat dipercaya.

b. Mutu pekerjaan meningkat

Mutu pekerjaan meningkat atau kualitas kerja meningkat merupakan perkembangan usaha karyawan dalam meningkatkan

³⁷ Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square" (n.d.): 569.

kemampuan yang dimiliki sehingga kinerja yang diberikan semakin baik.

c. Mematuhi jam kerja

Mematuhi jam kerja atau mematuhi peraturan yang ada, yang sudah disepakati bersama dan sudah disetujui maka pegawai dapat bertanggung jawab atas pilihan yang sudah diambil.

d. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan

Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan merupakan usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan atau bidangnya.³⁸

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan merupakan kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.³⁹ Adapun indikator dari kegigihan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kedisiplinan karyawan

³⁸ Iko Kusumawati, Achmad Fauzi, and Mukti Amini, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 5 (2022): 546.

³⁹ Halim and Andreani, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera."

Kedisiplinan karyawan merupakan kesediaan atau kesadaran karyawan dalam menaati semua peraturan yang ada dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

- b. Daya tahan terhadap tekanan
Beban kerja yang ada dapat dilewati dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, pegawai berusaha melewati beban kerja semaksimal mungkin agar dapat dilalui.
- c. Sifat agresif
Sifat agresif dalam pekerjaan adalah ingin memberikan hasil kerja yang baik, pegawai memberikan seluruh kemampuannya untuk kinerjanya.
- d. Inisiatif kerja
Inisiatif kerja merupakan melakukan sesuatu dalam bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan, yang memiliki kepekaan atau akal yang paham akan tanggung jawabnya.⁴⁰

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Handoko dalam Erlagista Eka Saputri dan Dani Rizana Indikator yang disebutkan adalah sebagai berikut:


- a. Penghargaan
- b. Pekerjaan kreatif dan menantang

⁴⁰ Kusumawati, Fauzi, and Amiri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)," 546.

- c. Kemajuan dan peningkatan
- d. Kondisi kerja⁴¹

d. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Islam sangat menjunjung tinggi prinsip-prinsip kerja yang ada, bentuk nilai etos kerja dalam Al-qur'an selalu berjalan bergandengan bersama sejarah umat manusia. Etos kerja yang akan menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai seperti meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya akan meningkatkan etos kerja. Agama merupakan faktor utama yang dapat mendorong sekaligus memotivasi manusia untuk bekerja, dengan amal saleh maka kerja yang dilakukan akan mendapatkan manfaat yang banyak dan dapat meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini juga telah dijelaskan dalam surat Al-Ahzab ayat 31, yaitu:

 وَمَنْ يَقْدُتْ مِنْكُنَّ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ
 وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ
 وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا

Artinya: “Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya, dan mengerjakan

⁴¹ Erlagista Eka Saputri and Dani Rizana, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wonokriyo Gombang,” *Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis* 11, no. 1 (2020): 90.

amal saleh, niscaya kami memberikan kepadanya pahala dua kali dan kami sediakan baginya rezeki yang mulia”. (QS. Al-Ahzab: 31)

Ayat diatas memiliki makna bahwa siapa yang patuh kepada Allah dan Rasul-nya, disamping melakukan amal saleh, maka kami lipat gandakan baginya balasan dan pahala, dan kami sediakan pula untungnya kemuliaan di dunia dan di akhirat. Adapun di dunia, karena dia dipandang oleh wanita-wanita lain diseluruh alam dengan pandangan gembira, dan dipandang dengan menghormati dan memuliakan. Sedangkan diakhirat, ia mendapat derajat yang tinggi dan kedudukan yang besar di sisi Allah Ta’ala dalam surga yang penuh kenikmatan.⁴² Terdapat juga ayat Al-Qur’an yang lain, yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا
فَأَمْسُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah Allah yang menjadikan bumi itu mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian rezeki-Nya. Dan hanya kepada Allah kalian akan kembali”. (QS. Al-Mulk: 15)

⁴² Senawi, “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Al-Qur’an,” *Jurnal Almufida* 2, no. 2 (2017): 115.

Ayat diatas memiliki makna bahwa hanya allah yang menjadikan bumi mudah dijelajahi dan terbentuk yang dapat ditempati oleh makhluk allah. Allah memerintahkan untuk memakan rizki yang dia keluarkan dari bumi. Dan hanya kepada allah semata kebangkitan dari alam kubur untuk perhitungan amal dan pembalasan. Rizki yang allah maksud adalah mencari rizki dan bekerja lalu allah akan memberi nikmat bagi hambanya yang berusaha dalam mencari rizki atau bekerja.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian terdahulu yang relevan berisi tentang penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai pendukung peneliti selanjutnya dalam melakukan kegiatan penelitian. Dalam mencari penelitian terdahulu yang relevan, peneliti menggunakan sistematik literatur review. Sistematik literatur view merupakan sebuah metode dalam mencari artikel atau literatur yang akan dijadikan sebagai penguat dalam penelitian yakni dengan cara yang pertama adalah membuka google scholar dan memasukkan kata kunci yang sesuai dengan penelitian, kemudian menyaring kata-kata atau variabel tidak ada hubungannya dengan penelitian kita. Setelah itu, membaca keseluruhan literatur view dan mencari artikel yang sudah relevan dengan peneliti yang akan diteliti. Dari pencarian tersebut, peneliti mengambil beberapa

penelitian dari beberapa jurnal yang relavan dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Adhie Fasha Nurhadian⁴³ dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas fisik, fasilitas non fisik, dan kinerja pegawai dalam keadaan baik yang dibuktikan dengan jawaban dari responden, dengan uji reabilitas teknik *split half* dengan koefisien internal Spearman Brown Nampak bahwa masing-masing instrument pengukuran adalah reliabel atau baik. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel X dan Y yakni Fasilitas Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). sedangkan perbedaannya adalah Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi. Perbedaan lainnya adalah terletak pada objek yang diteliti.
2. Indah Listyani⁴⁴ dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah dilihat dari hasil analisis uji T dan uji F menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas X dan Y yakni fasilitas kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). sebagai variabel bebas. Sedangkan perbedaan adalah Penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi

⁴³ Nurhadian, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” 1–9.

⁴⁴ Indah Listyani, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2016): 56–64.

3. Rintama Sitompul⁴⁵ dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya”. Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas kerja tergolong rendah dan kinerja pegawai tergolong tinggi, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan kinerja pegawai tidak baik atau sangat rendah. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel X dan Y yakni Fasilitas kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini tidak terdapat variabel moderasi.
4. Ulfa Purnama Sari⁴⁶ dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat sangatta selatan kabupaten kutai timur. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel X dan Y yaitu, fasilitas (X) dan kinerja pegawai (Y). perbedaan dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel X sedangkan peneliti motivasi sebagai variabel moderasi (Z).
5. Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono dll.⁴⁷ dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

⁴⁵ Rintama Sitompul, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya,” *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan* 7, no. 1 (2018): 31–37.

⁴⁶ Sari, “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur,” 505–519.

⁴⁷ Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

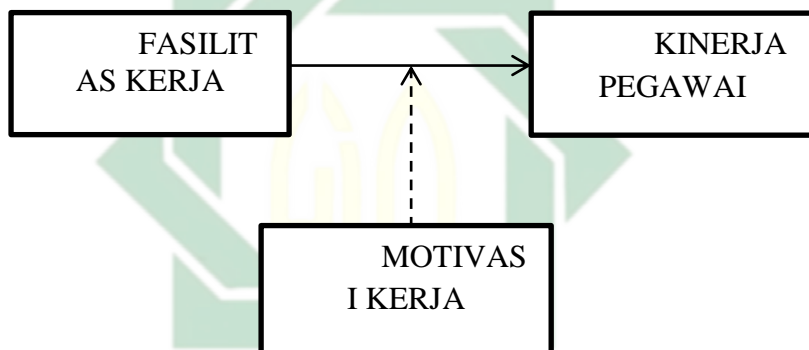
Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh". Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh berpengaruh positif atau baik karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas (X), yakni sama-sama menjadikan fasilitas kerja sebagai variabel bebas. Sama-sama memakai *structural equation modeling* (SEM). Sedangkan perbedaannya adalah motivasi kerja sebagai variabel (Y) sedangkan peneliti motivasi kerja sebagai variabel moderasi, dan perbedaan lainnya adalah terletak pada objek yang diteliti.

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh penelitian sebelumnya dalam penelitian ini ialah mengenai fasilitas kerja. Dalam penelitian terdahulu, banyak faktor yang menjadikan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Novelty atau kebaruan dari penelitian saat ini adalah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Jika penelitian sebelumnya hanya fokus pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dalam penelitian ini terdapat penambahan fokus penelitian yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja menjadi

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh," *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah 2*, no. 1 (2018): 1–9.

variabel moderasi dimana motivasi kerja ini menjadi penentu apakah memperkuat atau memperlemah variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori diatas, variabel fasilitas kerja (X), kinerja pegawai (Y), serta motivasi kerja (Z), hipotesis yang di uji dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Hipoteses 1

H0: Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lamongan

H1: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lamongan

2. Hipotesis 2

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

3. Hipotesis 3

H0 : Semakin rendah motivasi kerja maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, dll. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸ Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif atau afiliasi. Penelitian asosiatif adalah sebuah metode untuk menganalisis antara dua variabel atau lebih.

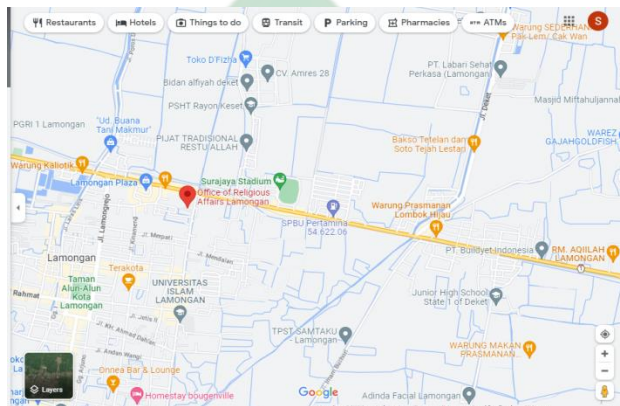
B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus dari objek penelitian adalah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Fasilitas kerja sebagai variabel bebas (variabel X), kinerja pegawai sebagai variabel terikat (variabel Y), serta motivasi kerja sebagai variabel moderasi (variabel Z). yang menjadi subjek penelitiannya adalah seorang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Aama Lamongan yang beralamat di Jl. Veteran

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2010), 8.

No. 10, dapur timur, Banjarmendalan, Lamongan, Jawa Timur, 62212, (0322)321175⁴⁹

Gambar 3. 1. Maps Kantor Kementerian Agama Lamongan



C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁴⁹ Kantor Kementerian Agama Lamongan,
<https://maps.app.goo.gl/XYhJdjyATa8odZ3d9>

kesimpulannya.⁵⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut agar memudahkan peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana teknik ini mengambil sampel secara acak dengan tidak membedakan tingkatan atau starta para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan adalah dengan menggunakan rumus Issac dan Michael yang menggunakan angka 10% sebagai tingkat kesalahan.

Tabel 3. Issac dan Michael

N	S			N
	1%	5%	10%	
10	10	10	10	280
15	15	14	14	290
20	19	19	19	300
25	24	23	23	320
30	29	28	27	340
35	33	32	31	360
40	38	36	35	380

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 80.

45	42	40	39	400
----	----	----	----	-----

Berdasarkan gambar diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan obyek atau kegiatan yang mempunyai nilai tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Variabel inilah yang nantinya akan diuji:

Gambar 3. 2. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Fa silitas Kerja (X)	a. Prasaran a	1. Menjada prasarana perusahaan 2. Dapat menunjang kinerja
	b. Perleng kapan kerja	1. Dapat memanfaatkan fasilitas yang ada

⁵¹ Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, and Antonio Imanda, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu," *Jurnal Professional FIS UNIVED* 6, no. 1 (2019): 43.

		2. Meningkatkan produktivitas kerja
	c. Alat transportasi	1. Memiliki rasa tanggung jawab 2. Memanfaatkan transportasi yang ada
Ki nerja Pegawai (Y)	a. Kualitas kerja	1. Hasil kerja optimal 2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana kerja
	b. Kuantitas kerja	1. Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Dapat mengerjakan tugas dengan rapi
	c. Tanggung jawab	1. Menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik 2. Berani dan percaya diri bertanggung jawabkan hasil kerja
	d. Kerjasama	1. Kompak bekerjasama

		dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan
M otivasi Kerja (Z)	a. Perilaku karyawan	1. Bersikap baik saat bekerja 2. Membangun semangat dalam bekerja
	b. Usaha karyawan	1. Mengerjakan tugas semaksimal mungkin 2. Memiliki tekad untuk menyelesaikan tugas
	c. Kegigihan karyawan	1. Memiliki sifat kepribadian bekerja keras 2. Dapat menyelesaikan masalah

E. Tahap-Tahap Penelitian

a. Tahap Pra-Penelitian

1. Menetapkan rancangan penelitian

Langkah pertama sebelum melanjutkan pada proses peneliti yang lebih dalam, peneliti menyiapkan rencana permasalahan untuk penelitian. Permasalahan

yang tidak sama dengan peneliti lainnya. Selanjutnya peneliti merancang kisi-kisi yang terdapat di judul proposal.

2. Menentukan lokasi penelitian

Setelah menyiapkan permasalahan penelitian, selanjutnya menentukan objek yang dijadikan sasaran penelitian. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kementerian Agama Lamongan.

1. Membuat proposal penelitian

Peneliti menyusun proposal penelitian untuk melanjutkan penelitian. Yang nantinya akan memudahkan dalam proses mekanisme penelitian. Setelah proposal jadi, proposal diajukan kepada pihak terkait untuk proses selanjutnya.

2. Menyiapkan surat izin penelitian dan peralatan penelitian

Tahap terakhir adalah membuat surat izin penelitian yang berguna bahwa penelitian yang dilakukan bersifat resmi dan formal. Dengan mengajukan surat keterangan penelitian kepada bagian akademik prodi. Setelah itu peneliti mempersiapkan peralatan penelitian yakni dapat berupa alat tulis. Yang bertujuan untuk mempermudah mengumpulkan data-data penelitian.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai permasalahan penelitian kepada objek yang akan diteliti. Selama penelitian, peneliti mengumpulkan data-data melalui metode-metode yang sudah ditentukan.

c. Tahap Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengelola data yang diperoleh dari responden. Hasil data yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi Smart-PLS yang nantinya akan disajikan dalam laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik dalam memperoleh data-data untuk menjawab dari rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya. Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, kuisisioner atau angket merupakan pengumpulan data dengan beberapa pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis kepada responden untuk menjawabnya.⁵² Untuk mendapatkan jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur dalam instrument kuisisioner yang diberikan kepada responden dengan memberi tanda centang pada jawaban yang sesuai.

2. Dokumentasi

⁵² *Ibid.*, 44.

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵³ dokumen dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah, profil, visi dan misi yang dapat diperoleh dari web resmi, foro, dan brosur.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* atau yang dikenal dengan singkatan PLS> PLS merupakan sebuah model persamaan dari suatu metode alternative yakni *structural equation modeling* atau yang dapat disingkat SEM dengan menggunakan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Tujuan metode PLS-SEM adalah sebagai metode untuk mengembangkan teori atau membangun teori. PLS berfungsi untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel prediktor dan mengonfirmasi adanya suatu teori. Berikut adalah penjelasan analisis data berdasarkan *software* SPSS:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Apabila dinyatakan normal atau bersal dari populasi

⁵³ *Ibid.*, 45.

yang berdistribusi normal maka analisis statistik yang digunakan ialah analisis statistik parametrik. Namun jika data tidak normal atau tidak berasal dari populasi berdistribusi normal menggunakan analisis statistik non-parametrik.⁵⁴

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama.⁵⁵ Jika antara variabel mengandung aspek dan indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi tidak bermakna.

Berikut adalah penjelasan analisis data berdasarkan *software* SmartPLS:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif merupakan metode yang berguna untuk mengorganisasi dan menganalisis data dan angka dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara teratur, dan jelas mengenai suatu variabel. Uji statistic deskriptif akan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran atau data yang jelas mengenai variabel yang akan diteliti.

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* berfungsi untuk memperlihatkan bagaimana setiap indicator-indikator

⁵⁴ I wayan widana and putu lia muliani, *Uji Persyaratan Nanalisis* (lumajang: klik media, 2020), 1–3.

⁵⁵ *Ibid.*, 55.

berhubungan dengan variabel laten. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTraik-multi Method*), dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menguji *cronbach's alpha* dan *composite reliability*

a. *Convergent validity*

Convergent validity ialah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Indikator dikatakan mempunyai reabilitas baik, apabila nilai *outer loading* berada diatas 0.70 (Ghozali & Latan, 2015, p. 199)

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity ialah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *cross loading*, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan, 2015, p. 199)

c. *Composite validity*

Rulw of thumb biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. *Composite reliability* berfungsi untuk menunjukkan berapa derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*, sehingga dapat menunjukkan indikator-

indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *composite reliability* adalah 0,7 meskipun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015, p. 199)

3. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji-t statistic yang dilihat melalui prosedur *bootstapping*. Model struktural dengan PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan serta uji-t signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. *R-square* menjelaskan keragaman konstruk endogen yang mampu dijelaskan oleh konstruk-konstruk eksogen secara serentak. Selain melihat besarnya nilai *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Nilai Q^2 *predictive relevance* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, dan sebaliknya apabila nilai Q^2 *predictive relevance* < 0 menunjukkan model kurang *predictive relevance*. (Ghozali, 2015, p. 26). Q^2 dapat diukur dengan:

$$Q^2 = \frac{Q^2 \text{ include} - Q^2 \text{ exclude}}{1 - Q^2 \text{ include}}$$

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan merupakan lembaga yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama. Tugas tersebut bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang agama. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan beralamat di Jalan Veteran No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, 62212.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten lamongan

a. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Lamongan Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri dan Sejahtera Lahir Batin”.

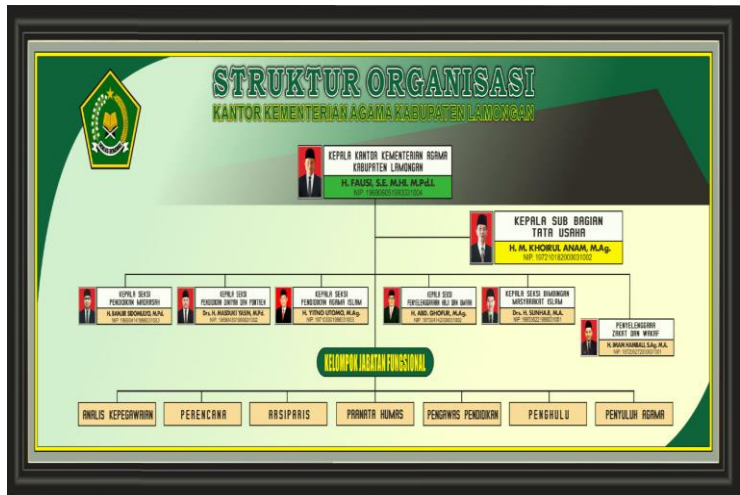
b. Misi

- 1) Meningkatkan Kualitas Kerukunan Umat Beragama.
- 2) Meningkatkan Kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
- 3) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.

- 4) Mewujudkan Tata Kelola Kepemerintahan Yang Bersih Dan Berwibawa.⁵⁶

3. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi



Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Kepala Kantor : H. Fausi, SE, M.H.I, M.Pd.I.
 Kepala Sub Bagian TU : H.M.Khoirul Anam, M.Ag.
 Kepala Seksi Bimas Islam : Drs. H. Sunhaji, M.A.
 Kepala Seksi PHU : H. Abdul Ghofur, M.Ag.
 Kepala Seksi Penma : H. Banjir Sidomulyo, M.Pd.
 Kepala Seksi Pontren : Drs. H. Masduki Yasi, M.Pd.

⁵⁶ “Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan – Just Another WordPress Site,” accessed March 14, 2023, <https://kemenag.lamongankab.go.id/>.

Kepala Seksi PAIS : H. Yitno Utomo, M.Ag.
Penyelenggara syari'ah : H. Imam Hambali, S.Ag. M.A.

Struktur Organisasi Seksi Pelayanan Haji dan Umroh:

Kepala seksi : H. Abdul Ghofur,
M.Ag.
Pendaftaran haji : Mujannah, S.Pd.I
Penyusun Laporan Pengendalian Bank : Ira Paraswati,
S.Sos
Pelimpahan haji : Rohim, S.Pd, M.Pd
Pembatalan haji : - Romli, S.Pd.I
- Hj. Musrifah, S.Pd.I
Biometrik : Hj. Musrifah, S.Pd.I

B. Deskripsi Data

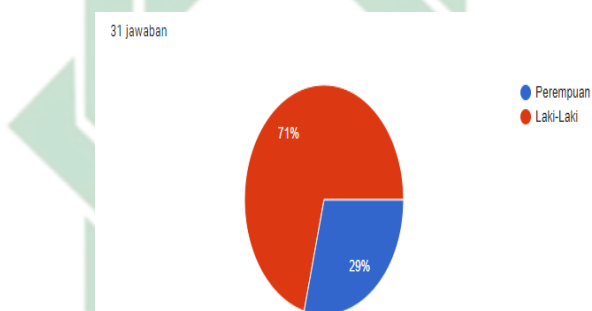
Pada penelitian ini data diperoleh dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Penyajian data pada penelitian ini dimulai dengan penjelasan beberapa karakteristik demografi, karakteristik demografi tersebut yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan pangkat/golongan. Pembahasan deskripsi data juga menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel endogen, variabel fasilitas kerja (X) sebagai variabel eksogen, serta variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

1. Karakteristik Demografi

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan dengan jumlah

sampel 31 orang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 71%. Sedangkan sampel penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 29%. Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

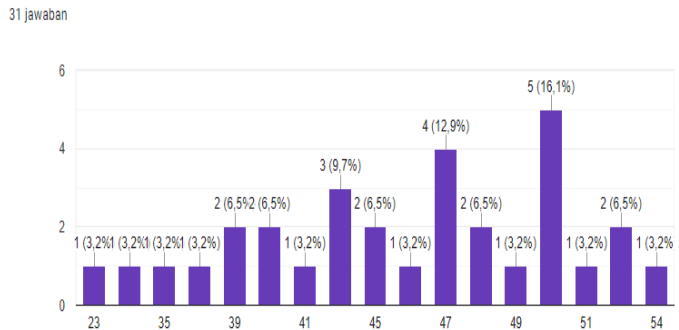
Gambar 4. 2. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



Pada penelitian ini didapat 31 sampel yang menunjukkan rentang usia pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Rentan usia terbanyak yaitu rentang usia > 45 – 48 tahun sebanyak 9 orang atau 29%. Pegawai dengan 49 - 50 tahun sebanyak 6 orang atau 19%. Pegawai dengan usia 51 – 54 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 13%.. Pegawai dengan usia 39 – 42 tahun sebanyak 8 orang atau 26%. Pegawai dengan usia 23 –

37 tahun sebanyak 4 orang atau 13%. Agar lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

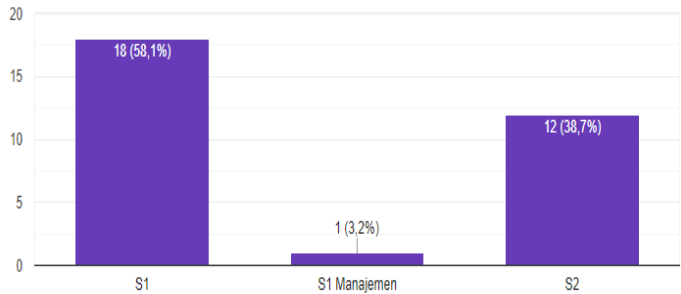
Gambar 4. 3. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Usia



Karakteristik demografi pegawai berdasarkan pendidikan didapat hasil sebgaiian besar pegawai memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 19 orang atau 61%. Pegawai dengan pendidikan S2 sebanyak 12 orang atau 39%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

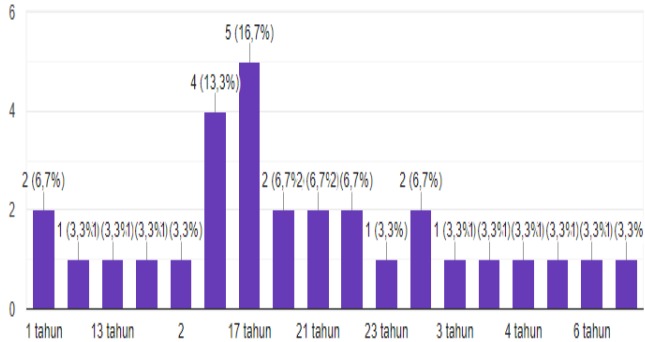
Gambar 4. 4. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

31 jawaban



Karakteristik demografi berdasarkan lama bekerja yang di dapatkan yaitu terbanyak 17 -24 tahun sebanyak 14 orang atau 47%, pegawai bekerja selama 4 – 13 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, dan pegawai bekerja 1 -3 tahun sebanyak 10 orang atau 33%. Agar lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

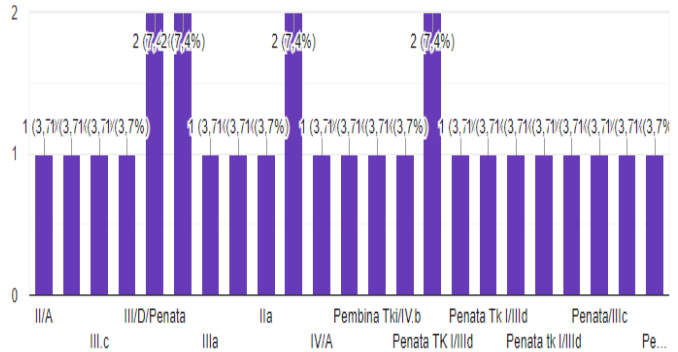
Gambar 4. 5. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja



Selanjutnya, karakter demografi berdasarkan pangkat atau golongan dari 27 sampel pada penelitian ini didapat hasil yaitu paling banyak pegawai golongan III/D sebanyak 13 orang atau 45%, pegawai dengan golongan IV/A sebanyak 7 orang atau 26%, pegawai dengan golongan II/III A sebanyak 5 orang atau 18%, dan II/III C sebanyak 2 orang atau 7%. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 6. Sebaran Karakteristik Demografi Pegawai Berdasarkan Pangkat Golongan

27 jawaban



2. Hasil Analisis Variabel Endogen

Perhitungan data kinerja pegawai sebagai variabel endogen, pada Variabel Kinerja Pegawai ada 14 pertanyaan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari Variabel Kinerja Pegawai yang sudah diolah menggunakan program SPSS *statistics 16 for windows*:

Tabel 4. 1. Frekuensi tingkat kinerja pegawai saat tidak diawasi oleh pimpinan

Y1				
	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent

valid	1	3.2	3.2	3.2
	9	29.0	29.0	32.3
	17	54.8	54.8	87.1
	4	12.9	12.9	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang menjawab kurang baik (2) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%, yang menjawab cukup baik (3) sejumlah 9 orang atau sebesar 29%, yang menjawab baik (4) sejumlah 17 orang atau sebesar 55%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 55% dan paling rendah memilih jawaban tidak baik dengan presentase 3%.

Tabel 4. 2. Frekuensi lembaga memberi pelatihan pengembangan diri

Y2

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
alid	5	16 .1	16.1	16.1
	14	45 .2	45.2	61.3
	11	35 .5	35.5	96.8
	1	3. 2	3.2	100.0
otal	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang baik (2) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab cukup baik (3) sejumlah 14 orang atau sebesar 45%, yang menjawab baik (4) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban cukup baik dengan presentase 45% dan paling rendah memilih jawaban sangat baik dengan presentase 3%.

Tabel 4. 3. Frekuensi lembaga memberikan karir yang baik

Y3

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	2	6. 5	6.5	6.5
	1	3. 2	3.2	9.7
	11	35 .5	35.5	45.2
	17	54 .8	54.8	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak baik (1) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab kurang baik (2) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%, yang menjawab cukup baik (3) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab baik (4) sejumlah 17 orang atau sebesar 55%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 55% dan paling rendah memilih jawaban kurang baik dengan presentase 3%.

Tabel 4. 4. Frekuensi lembaga memberikan peraturan kerja

Y4

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	2	6. 5	6.5	6.5
	5	16 .1	16.1	22.6
	20	64 .5	64.5	87.1
	4	12 .9	12.9	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang sesuai (2) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab cukup sesuai (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab sesuai (4) sejumlah 20 orang atau sebesar 64%, yang menjawab sangat sesuai (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan presentase 64% dan paling rendah memilih jawaban kurang sesuai dengan presentase 6%.

Tabel 4. 5. Frekuensi tingkat kenyamanan membuat semangat kerja

Y5

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
alid	3	9. 7	9.7	9.7
	5	16 .1	16.1	25.8
	19	61 .3	61.3	87.1
	4	12 .9	12.9	100.0
otal	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian agama Kabupten Lamongan menjawab kurang nyaman (2) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%, yang menjawab cukup nyaman (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab nyaman (4) sejumlah 19 orang atau sebesar 61%, yang menjawab nyaman (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab jawaban nyaman dengan presentase 61% dan paling rendah memilih jawaban kurang nyaman dengan presentase 10%.

Tabel 4. 6. Frekuensi pengaruh motivasi terhadap pegawai

Y6

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	8	25 .8	25.8	25.8
	15	48 .4	48.4	74.2
	8	25 .8	25.8	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 8 orang atau sebesar 26%, yang menjawab baik (4) sejumlah 15 orang atau sebesar 48%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 8 orang atau sebesar 26%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 48% dan memiliki nilai yang sama yaitu cukup baik 26% dan sangat baik 26%.

Tabel 4. 7. Frekuensi pegawai dapat menyelesaikan masalah

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6.5	6.5	6.5
	4	12.9	12.9	19.4
	21	67.7	67.7	87.1
	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang mampu (2) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab cukup mampu (3) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%, yang menjawab mampu (4) sejumlah 21 orang atau sebesar 68%, yang menjawab sangat mampu (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mampu dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban kurang mampu dengan presentase 6%.

Tabel 4. 8. Frekuensi tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja

Y8

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	5	16 .1	16.1	16.1
	21	67 .7	67.7	83.9
	5	16 .1	16.1	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mampu (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab mampu (4) sejumlah 21 orang atau sebesar 68%, yang menjawab sangat mampu (5) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi menjawab mampu dengan presentase 68% dan memiliki nilai rata yaitu cukup mampu sebesar 16% dan sangat mampu sebesar 16%.

Tabel 4. 9. Frekuensi tingkat pegawai dalam disiplin waktu

Y9

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	5	16 .1	16.1	16.1
	18	58 .1	58.1	74.2
	8	25 .8	25.8	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama menjawab cukup disiplin (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab disiplin (4) sejumlah 18 orang atau sebesar 58%, yang menjawab sangat disiplin (5) sejumlah 8 orang atau sebesar 26 %.dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban disiplin dengan presentase 58% dan paling rendah memilih jawaban cukup disiplin dengan presentase 16%.

Tabel 4. 10. Frekuensi pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

Y10

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	7	22 .6	22.6	22.6
	19	61 .3	61.3	83.9
	5	16 .1	16.1	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%, yang menjawab baik (4) sejumlah 19 orang atau sebesar 61%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 61% dan paling rendah memilih jawaban sangat baik dengan presentase 16%.

Tabel 4. 11. Frekuensi pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

Y11

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
--	---------------	-------------	------------------	------------------------

valid	5	16.1	16.1
	19	61.3	77.4
	7	22.6	100.0
total	31	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mampu (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab mampu (4) sejumlah 19 orang atau sebesar 61%, yang menjawab sangat mampu (5) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mampu dengan presentase 61% dan paling rendah memilih jawaban cukup mampu dengan presentase 16%.

Tabel 4. 12. Frekuensi tingkat kerjasama antar pegawai

Y12

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	5	16.1	16.1	16.1

	18	58	58.1	74.2
	8	25	25.8	100.0
total	31	100	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab baik (4) sejumlah 18 orang atau sebesar 58%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 8 orang atau sebesar 26%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 58% dan paling rendah memilih jawaban cukup baik dengan presentase 16%.

Tabel 4. 13. Frekuensi tingkat kebaikan pegawai dalam saling tolong menolong

Y13

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	2	6.5	6.5	6.5
	19	61.3	61.3	67.7

	10	32.3	100.0
total	31	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab baik (4) sejumlah 19 orang atau sebesar 61%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 61% dan paling rendah memilih jawaban cukup baik dengan presentase 6%.

Tabel 4. 14. Frekuensi tingkat kebaikan pegawai dalam memberi semangat sesama rekan kerja

Y14

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	7	22.6	22.6	22.6
	17	54.8	54.8	77.4
	7	22.6	22.6	100.0

Y14

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	7	22 .6	22.6	22.6
	17	54 .8	54.8	77.4
	7	22 .6	22.6	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%, yang menjawab baik (4) sejumlah 17 orang atau sebesar 55%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 55% dan memiliki nilai presentase yang sama yaitu cukup baik sebesar 23% dan sangat baik sebesar 23%.

3. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Pada variabel fasilitas kerja terdapat 10 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel fasilitas kerja yang

sudah diolah menggunakan program SPSS *statistics 16 for windows*:

Tabel 4. 15. Frekuensi kebersihan kantor

X1

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	12	38 .7	38.7	38.7
	13	41 .9	41.9	80.6
	6	19 .4	19.4	100.0
total	31	100 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang bersih (2) sejumlah 12 orang atau sebesar 39%, yang menjawab cukup bersih (3) sejumlah 13 orang atau sebesar 42%, yang menjawab bersih (4) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban cukup bersih dengan presentase 42% dan yang paling rendah memilih jawaban bersih dengan presentase 19%.

Tabel 4. 16 .Frekuensi kebersihan ruangan

X2

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	3	9. 7	9.7	9.7
	14	45 .2	45.2	54.8
	10	32 .3	32.3	87.1
	4	12 .9	12.9	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang bersih (2) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%, yang menjawab cukup bersih (3) sejumlah 14 orang atau sebesar 45%, yang menjawab bersih (4) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab sangat bersih (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban cukup bersih dengan presentase 45% dan paling rendah memilih jawaban kurang bersih dengan presentase 10%.

Tabel 4. 16. Frekuensi kelengkapan prasarana, kendaraan seperti (mobil atau motor)

X3

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	3	9. 7	9.7	9.7
	11	35 .5	35.5	45.2
	11	35 .5	35.5	80.6
	6	19 .4	19.4	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak lengkap (1) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%, yang menjawab kurang lengkap (2) dan cukup lengkap (3) masing-masing sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab lengkap (4) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kurang lengkap (2) dan cukup lengkap (3) masing-masing sejumlah 11 orang atau

sebesar 35% dan paling rendah memilih jawaban tidak lengkap dengan presentase 10%.

Tabel 4. 17. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer (komputer/laptop)

X4

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	1	3.2	3.2	3.2
	3	9.7	9.7	12.9
	16	51.6	51.6	64.5
	11	35.5	35.5	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak lengkap (1) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%, yang menjawab kurang lengkap (2) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%, yang menjawab cukup lengkap (3) sejumlah 16 orang atau sebesar 52%, yang menjawab sangat lengkap (5) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang

paling tinggi memilih jawaban cukup lengkap dengan presentase 52% dan yang paling rendah memilih jawaban tidak lengkap dengan presentase 3%.

Tabel 4. 18. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat kerja berupa mesin foto copy

X5

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	10	32 .3	32.3	32.3
	8	25 .8	25.8	58.1
	5	16 .1	16.1	74.2
	5	16 .1	16.1	90.3
	3	9. 7	9.7	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak lengkap (1) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab kurang lengkap (2) sejumlah 8 orang atau sebesar 26%, yang menjawab cukup kurang (3) dan

lengkap (4) masing-masing sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab sangat lengkap (5) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak lengkap dengan presentase 32% dan paling rendah memilih jawaban sangat lengkap dengan presentase 10%.

Tabel 4. 19. Frekuensi kelengkapan fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja

X6

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
alid	5	16 .1	16.1	16.1
	12	38 .7	38.7	54.8
	10	32 .3	32.3	87.1
	4	12 .9	12.9	100.0
otal	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang lengkap (2) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab cukup lengkap (3) sejumlah 12 orang

atau sebesar 39%, yang menjawab lengkap (4) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab sangat lengkap (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memiliki jawaban cukup lengkap dengan presentase 39% dan paling rendah memiliki jawaban sangat lengkap dengan presentase 13%.

Tabel 4. 20. Frekuensi koneksi internet dalam mengerjakan tugas

X7

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
alid	3	9. 7	9.7	9.7
	12	38 .7	38.7	48.4
	9	29 .0	29.0	77.4
	7	22 .6	22.6	100.0
otal	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kemeterian Agama Kabupaten Lamongan menjawab kurang baik (2) sejumlah 3 orang atau sebesar

10%, yang menjawab cukup baik (3) sejumlah 12 orang atau sebesar 39%, yang menjawab baik (4) sejumlah 9 orang atau sebesar 29%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban cukup baik dengan presentase 39% dan paling rendah memilih jawaban kurang baik dengan presentase 10%.

Tabel 4. 21. Frekuensi kelengkapan fasilitas alat transportasi

X8

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	3	9.7	9.7	9.7
	11	35.5	35.5	45.2
	10	32.3	32.3	77.4
	6	19.4	19.4	96.8
	1	3.2	3.2	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak lengkap (1) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%, yang menjawab kurang lengkap (2) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab cukup lengkap (3) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab lengkap (4) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%, yang menjawab sangat lengkap (5) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kurang lengkap dengan presentase 35% dan paling rendah memilih jawaban sangat lengkap dengan presentase 3%.

Tabel 4. 22. Frekuensi tingkat kegunaan alat transportasi

X9

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	2	6. 5	6.5	6.5
	8	25 .8	25.8	32.3
	8	25 .8	25.8	58.1
	12	38 .7	38.7	96.8

	1	3.	3.2	100.0
		2		
		10		
total	31	0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak sesuai (1) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab kurang sesuai (2) dan cukup sesuai (3) masing-masing sejumlah 8 orang atau sebesar 26%, yang menjawab sesuai (4) sejumlah 12 orang atau sebesar 39%, yang menjawab sangat sesuai (5) sejumlah 1 orang atau sebesar 3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sesuai dengan presentase 39% dan paling rendah memilih jawaban sangat sesuai dengan presentase 3%.

Tabel 4. 23. Frekuensi kualitas transportasi yang disediakan

X10

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	6	19 .4	19.4	19.4
	6	19 .4	19.4	38.7

	10	32 .3	32.3	71.0
	8	25 .8	25.8	96.8
	1	3. 2	3.2	100.0
otal	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab tidak baik (1) dan kurang baik (2) masing-masing sejumlah 6 orang atau sebesar 19%, yang menjawab cukup baik (3) berjumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab baik (4) berjumlah 8 orang atau sebesar 26%, yang menjawab sangat baik (5) berjumlah 1 orang atau sebesar 3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban cukup baik dengan presentase 32% dan paling rendah memilih jawaban sangat baik dengan presentase 3%.

4. Hasil Analisis Variabel Moderasi

Pada variabel Motivasi Kerja ada 9 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel motivasi kerja yang sudah diolah menggunakan program *SPSS statistics 16 for windows*:

Tabel 4. 24. Frekuensi tingkat pegawai untuk saling membantu

Z1

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	12	38 .7	38.7	38.7
	14	45 .2	45.2	83.9
	5	16 .1	16.1	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup tinggi (3) sejumlah 12 orang atau sebesar 39%, yang menjawab tinggi (4) sejumlah 14 orang atau sebesar 45%, yang menjawab sangat tinggi (5) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan presentase 45% dan paling rendah memilih jawaban sangat tinggi dengan presentase 16%.

Tabel 4. 25. Frekuensi sikap pegawai dalam bekerja

Z2

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	11	35 .5	35.5	35.5
	14	45 .2	45.2	80.6
	6	19 .4	19.4	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab baik (4) sejumlah 14 orang atau sebesar 45%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 45% dan paling rendah memilih jawaban sangat baik dengan presentase 19%.

Tabel 4. 26. Frekuensi tingkat kemudahan pegawai dalam beradaptasi di lingkungan kerja

Z3

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
--	---------------	-------------	------------------	------------------------

valid	10	32.3	32.3	32.3
	16	51.6	51.6	83.9
	5	16.1	16.1	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mudah (3) sejumlah 10 orang atau sebesar 32%, yang menjawab mudah (4) sejumlah 16 orang atau sebesar 51%, yang menjawab sangat mudah (5) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mudah dengan presentase 51% dan paling rendah memilih jawaban sangat mudah dengan presentase 16%.

Tabel 4. 27. Frekuensi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas

Z4

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	6	19.4	19.4	19.4

	20	64 .5	64.5	83.9
	5	16 .1	16.1	100.0
total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%, yang menjawab baik (4) sejumlah 20 orang atau sebesar 64%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 64% dan paling rendah memilih jawaban sangat baik dengan presentase 16%.

Tabel 4. 28. Frekuensi kemampuan pegawai dapat memotivasi dirinya

Z5

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	12	38 .7	38.7	38.7
	16	51 .6	51.6	90.3

	3	9.7	9.7	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mudah (3) sejumlah 12 orang atau sebesar 39%, yang menjawab mudah (4) sejumlah 16 orang atau sebesar 52%, yang menjawab sangat mudah (5) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mudah dengan presentase 52% dan paling rendah memilih jawaban sangat mudah dengan presentase 10%.

Tabel 4. 29. Frekuensi tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Z6

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	5	16.1	16.1	16.1
	20	64.5	64.5	80.6
	6	19.4	19.4	100.0

Z6

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
Valid	5	16 .1	16.1	16.1
	20	64 .5	64.5	80.6
	6	19 .4	19.4	100.0
Total	31	10 0.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup baik (3) sejumlah 5 orang atau sebesar 16%, yang menjawab baik (4) sejumlah 20 orang atau sebesar 64%, yang menjawab sangat baik (5) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban baik dengan presentase 64% dan paling rendah memiliki jawaban cukup baik dengan presentase 16%.

Tabel 4. 30. Frekuensi tingkat pegawai dalam memperbaiki kinerja

Z7

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
--	---------------	-------------	------------------	------------------------

valid	7	22.6	22.6
	21	67.7	90.3
	3	9.7	100.0
total	31	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mampu (3) sejumlah 7 orang atau sebesar 23%, yang menjawab mampu (4) sejumlah 21 orang atau sebesar 68%, yang menjawab sangat mampu (5) sejumlah 3 orang atau sebesar 10%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mampu dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban sangat mampu dengan presentase 10%.

Tabel 4. 31. Frekuensi pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja

Z8

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	6	19.4	19.4	19.4

	21	67.7	67.7	87.1
	4	12.9	12.9	100.0
total	31	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab cukup mampu (3) sejumlah 6 orang atau sebesar 19%, yang menjawab mampu (4) sejumlah 21 orang atau sebesar 68%, yang menjawab sangat mampu (5) sejumlah 4 orang atau sebesar 13%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mampu dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban sangat mampu dengan presentase 13%.

Tabel 4. 32. Frekuensi pegawai cepat merasa puas

Z9

	Fre quency	P ercent	Valid Percent	Cumula tive Percent
valid	2	6.5	6.5	6.5
	11	35.5	35.5	41.9

	18	58	58.1	100.0
otal	31	10	100.0	
		0.0		

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 31 responden pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan menjawab sulit (2) sejumlah 2 orang atau sebesar 6%, yang menjawab cukup mudah (3) sejumlah 11 orang atau sebesar 35%, yang menjawab mudah (4) sejumlah 18 orang atau sebesar 58%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban mudah dengan presentase 58% dan paling rendah memilih jawaban sulit dengan presentase 6%.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *partial least square* atau PLS dengan uji model pengukuran atau *outer model* dan uji model struktural atau *inner model*. Uji model tersebut menggunakan *software SMART PLS 3.0*. sedangkan untuk pengujian normalitas dan multikolinieritas data peneliti menggunakan *software SPSS 16*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji persyaratan analisis data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebuah data distribusi secara normal atau tidak. Sebagai dasar

pengambilan keputusan Uji normalitas data adalah nilai signifikansi $> 0,10$ maka data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 33. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstan dardized Residual
N			31
Normal Parameters ^a	Mean		.000000
	Std. Deviation		4.77613
			901
Most Differences	Extreme	Absolute	.085
		Positive	.083
		Negative	-.085
	Kolmogorov-Smirnov Z		.475
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.978

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,978 > 0,10$,

maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, sebagai persyaratan analisis normalitas data sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji multikolinearitas untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas pada variabel yang diteliti. Suatu model penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel yang diteliti. Untuk mengetahui peneliti menggunakan nilai korelasi, *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan.

a) Nilai Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tabel correlation untuk mengetahui nilai korelasi setiap variabel yang diteliti. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji korelasi nilai signifikansi < 0.10 dan nilai r hitung $> r$ tabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 34. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja

Kerja	Fasilitas	Pear			
	son	son	1	.435	.516**
	Correlation	Correlation			
		Sig.		.015	.003
		(2-tailed)			
		N	31	31	31
Pegawai	Kinerja	Pear			
	son	son	.435*	1	.717**
	Correlation	Correlation			
		Sig.	.015		.000
		(2-tailed)			
		N	31	31	31
Kerja	Motivasi	Pear			
	son	son	.516**	.717**	1
	Correlation	Correlation			
		Sig.	.003	.000	
		(2-tailed)			
		N	31	31	31

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

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

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas, diketahui nilai r hitung untuk hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $0,435 > r$ tabel $0,271$ dan signifikansi $0,000 < 0,10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel fasilitas

kerja dengan variabel kinerja pegawai. Nilai r hitung untuk hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $0,717 > r$ tabel $0,271$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai. Sedangkan, nilai r hitung untuk hubungan fasilitas kerja dengan motivasi kerja adalah sebesar $0,516 > r$ tabel $0,271$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dengan variabel motivasi kerja.

b) Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Pada uji multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas. Sebagai dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$, maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data yang diteliti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil tabel dibawah ini :

Tabel 4. 35. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

Constant	1.438	7.920		.444	160		
Fasilitas Kerja	.084	.147	.088	.573	.571	.733	1.364
Motivasi Kerja	.170	.266	.672	.439	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai *tolerance* untuk variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja adalah $0,733 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja adalah $1,364 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

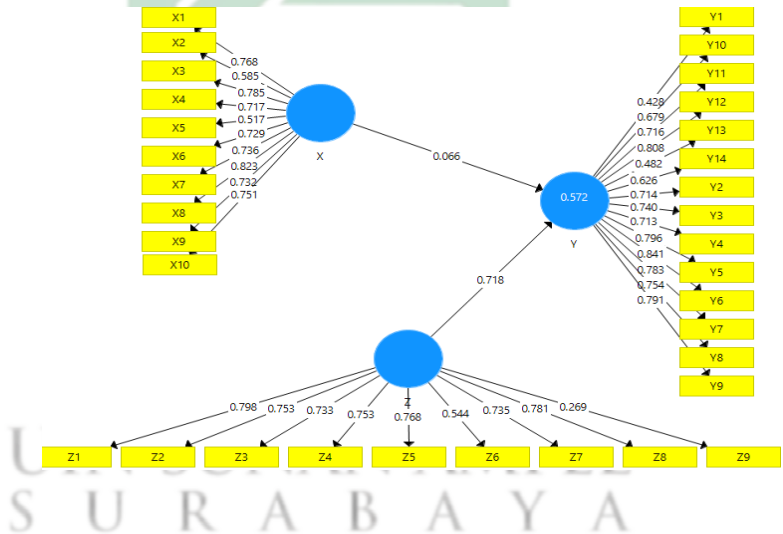
3. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Outer model atau uji model pengukuran bagian luar bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* menggunakan prosedur PLS atau *Partial Least Square* menggunakan *software* SMART PLS. pengukuran indikator *outer model* menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *Composite Reability* (ρ_c).

a) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur validitas indikator terhadap konstruk. Sebagai dasar pertimbangan *convergent validity* diukur menggunakan *loading factor* dengan nilai $> 0,07$. Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menggunakan nilai *outer loading* dengan menggunakan *software* Smart PLS 3.0.

Gambar 4. 7. Hasil Uji Outer Model



Hasil dari analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4. 7. Menunjukkan bahwa ada banyak 33 pernyataan dari keseluruhan variabel. Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk insentif kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 36. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Fasilitas Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Fasilitas Kerja	X1	0,768
	X2	0,585
	X3	0,785
	X4	0,717
	X5	0,517
	X6	0,729
	X7	0,736
	X8	0,823
	X9	0,732
	X10	0,751

Dari hasil analisis seperti yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading factor diatas 0,70 dimiliki 8 item, sedangkan 2 item lainnya nilainya dibawah 0,70.

Tabel 4. 37. Nilai Loading Factor Konstruk Moderasi Motivasi Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Motivasi Kerja	Z1	0,798
	Z2	0,753
	Z3	0,733
	Z4	0,753
	Z5	0,768
	Z6	0,544
	Z7	0,735
	Z8	0,781

	Z9	0,269
--	----	-------

Dari hasil analisis seperti yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0,70 dimiliki 7 item, sedangkan 2 item lainnya nilainya dibawah 0,70.

Tabel 4. 38. Nilai Loading Factor Konstruk Endogen Kinerja Pegawai

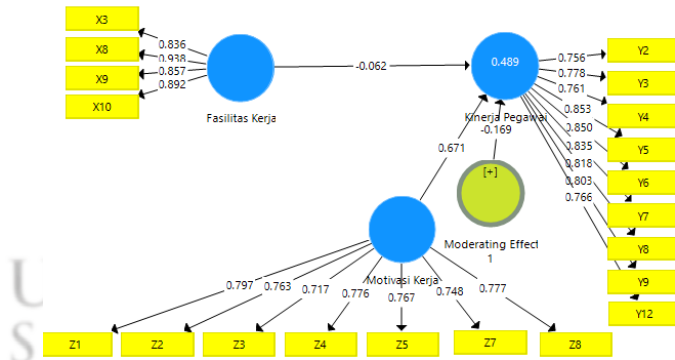
Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Kinerja Pegawai	Y1	0,428
	Y2	0,714
	Y3	0,740
	Y4	0,713
	Y5	0,796
	Y6	0,841
	Y7	0,783
	Y8	0,754
	Y9	0,791
	Y10	0,679
	Y11	0,716
	Y12	0,808
	Y13	0,482
	Y14	0,626

Dari hasil analisis seperti yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0.70 dimiliki 10 item, sedangkan 4 item lainnya dibawah 0,70.

Jadi, dari uji *loading factor* diatas hasilnya ada sebanyak 25 pernyataan memiliki nilai lebih besar daro 0,70 dan sebanyak 8 pernyataan memiliki nilai dibawah 0,70.

Setelah melakukan uji ulang dengan menghilangkan item yang memiliki nilai <0,70 yaitu item X2, X5, Z6, Z9, Y1,Y10, Y13, dan Y14, tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0,70. Hasil pengujian ulang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. 8. Hasil Uji Outer Model Setelah Estimasi Ulang



Berikut adalah hasil estimasi ulang terhadap seluruh konstruk fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 4. 39. Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Fasilitas Kerja	X1	0,768
	X3	0,785
	X4	0,717
	X6	0,729
	X7	0,736
	X8	0,823
	X9	0,732
	X10	0,751
Motivasi Kerja	Z1	0,798
	Z2	0,753
	Z3	0,733
	Z4	0,753
	Z5	0,768
	Z7	0,735
	Z8	0,781
Kinerja Pegawai		
	Y2	0,714
	Y3	0,740
	Y4	0,713
	Y5	0,796
	Y6	0,841

	Y7	0,783
	Y8	0,754
	Y9	0,791
	Y11	0,716
	Y12	0,808

Berdasarkan hasil pengujian ulang *loading factor* pada tabel diatas, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk kinerja pegawai, fasilitas kerja, dan motivasi kerja telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity bertujuan untuk menguji dan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki *discriminant* yang sesuai dengan cara membandingkan konstruk yang dimaksud harus memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dibandingkan nilai konstruk yang lain. Standar nilai *outer loading* adalah sebesar 0,70. Berdasarkan Tabel 4. 41 nilai *cross loading* setiap konstruk sudah $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item telah valid.

Tabel 4. 40. Nilai Cross Loading

ode	K	X	Y	Z
3	X	0 ,836	0 ,304	- 0,001
8	X	0 ,938	0 ,360	0 ,002
9	X	0 ,857	0 ,325	- 0,211
10	X	0 ,892	0 ,275	- 0,196
2	Y	0 ,385	0 ,756	- 0,214
3	Y	0 ,547	0 ,778	- 0,443
4	Y	0 ,354	0 ,761	- 0,412
5	Y	0 ,296	0 ,853	- 0,234
6	Y	0 ,166	0 ,850	- 0,065
7	Y	0 ,262	0 ,835	- 0,387
8	Y	0 ,105	0 ,818	- 0,236
9	Y	0 ,139	0 ,803	- 0,153
12	Y	0 ,263	0 ,766	- 0,185
1	Z	0 ,612	0 ,449	- 0,061

2	Z	0	0	-
		,515	,451	0,229
3	Z	0	0	-
		,390	,479	0,245
4	Z	0	0	-
		,338	,618	0,150
5	Z	0	0	-
		,393	,511	0,005
7	Z	0	0	-
		,529	,562	0,187
8	Z	0	0	-
		,470	,476	0,221

c) **Composite Reability (ρ_c)**

Composite reability bertujuan untuk mengukur nilai reabilitas suatu variabel. Sebagai dasar pengambilan keputusan, nilai AVE setidaknya $> 0,50$ untuk menggambarkan validitas konvergen yang berarti bahwa suatu variabel dapat menjelaskan lebih dari setengah indikator. Sedangkan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *composite reability* $> 0,7$ serta nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ maka sebuah variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 41. Hasil Output SMART PLS *construct reability and validity*

	C ronbach' s alpha	C omposit e	C omposit e	A verage varianc
--	--------------------------	-------------------	-------------------	------------------------

			reliabilit y (rho_a)	reliabilit y (rho_c)	e extract ed (AVE)
K	0.	0	0	0	0
inerja Pegawa i_(Y)	931	.937	.942	.645	
M	0.	0	0	0	0
otivasi Kerja_(Z)	881	.885	.907	.584	
F	0.	0	0	0	0
asilitas Kerja_(X)	904	.913	.933	.777	

Berdasarkan hasil output di atas, diketahui nilai cronbach's alpha variabel kinerja pegawai $0,931 > 0,7$, sehingga variabel kinerja pegawai reliabel. Selanjutnya, nilai cronbach's alpha variabel motivasi kerja $0,881 > 0,7$, sehingga variabel motivasi kerja reliabel. Sedangkan variabel fasilitas kerja memiliki nilai cronbach's alpha $0,904 > 0,7$, sehingga variabel fasilitas kerja reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai, motivasi kerja, dan fasilitas kerja reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai AVE variabel kinerja pegawai adalah $0,645 > 0,5$ sehingga variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid. nilai AVE

pada variabel motivasi kerja adalah $0,584 > 0,5$ sehingga variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid. Sedangkan nilai AVE variabel fasilitas kerja adalah $0,777 > 0,5$ sehingga variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai, fasilitas kerja, dan motivasi kerja valid untuk dijadikan penelitian. Tabel dibawah ini merupakan uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel terikat pada variabel bebas.

Tabel 4. 42. Hasil Output SMART PLS bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Moderating Effect -> Kinerja Pegawai	0.398	0.360	0.201	1.982	0.04
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0.558	0.512	0.177	3.147	0.00
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.441	0.487	0.171	2.577	0.01

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstruknya dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,10. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa indikator fasilitas kerja merupakan variabel bebas dengan konstruk kinerja pegawai.

D. Uji Model Struktural atau Inner Model

Inner model atau model structural adalah uji yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel. Pengujian *inner model* menggunakan nilai *R-square* dan nilai *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Nilai *R-Square* bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat menggambarkan model yang kuat, moderat, dan lemah. Berikut tabel hasil *R-square* dapat dilihat pada tabel 4. 44.

Tabel 4. 43. R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai _ (Y)	0.489	0.432

Dari hasil *R-square* pada tabel 4. 44. Mendapatkan nilai *R-square* sebesar 0,489. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 48,9% dan sisanya yaitu 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dalam penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk t -statistik dan p -values. Dalam metode *resampling vootstrappada* penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t -values lebih besar dari 1,96 dan atau nilai p -values kurang dari 0,10, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan:

1. Hipotesis 1

H_0 : Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H_1 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Hipotesis 2

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Hipotesis 3

H_0 : Semakin rendah motivasi kerja maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

H_1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

Tabel 4. 44. Hasil *path coefficients*

	O riginal sample (O)	S ample mean (M)	St andard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	valu
Moderating Effect - > Kinerja Pegawai	- 0.398	- 0.360	0. 201	1.982	.048
Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0. 558	0 .512	0. 177	3.147	.002
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0. 441	0 .487	0. 171	2.577	.010

Berdasarkan hasil *t-statistick* pada tabel 4. 45, maka hipotesis dapat dilakukan penentuan diterima atau ditolak dengan penjelasan sebagai berikut:

Pada variabel eksogen fasilitas kerja diatas memiliki nilai t-statistik sebesar 3,147 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,10. maka dari hipotesis pertama H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Pada variabel motivasi kerja di atas memiliki nilai t-statistik sebesar 2,577 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,10. Maka dari hipotesis kedua H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten Lamongan.

Pada variabel moderasi motivasi kerja diatas memiliki nilai t-statistik sebesar 1,982 yang mana nilai tersebut lebih dari 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,10. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat terbukti . maka dari hipotesis ketiga H0 ditolak dan H1 diterima.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis dari hasil penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk menyampaikan kesesuaian teori atau pendapat. Teori juga terdapat pada penelitian terdahulu yang telah ditemukan dari hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah tiga poin utama dalam pembahasan hasil analisis penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel eksogen fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,558$) dengan variabel endogen kinerja pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 3,147 yaitu lebih besar dari 1,96 dan memiliki nilai *p-values* 0,002 lebih kecil dari 0,10. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H0 : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t-statistics* yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 3,147. Hasil dari penemuan ini dapat menyimpulkan suatu hal yaitu semakin bagus fasilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dimensi dari fasilitas kerja dibagi menjadi tiga, yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Fasilitas alat kerja seperti komputer, meja, kursi, dan lain sebagainya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin lengkap fasilitas alat kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja.

Sedangkan untuk fasilitas perlengkapan kerja seperti ruang kerja, dan prasarana. Ruang kerja yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan prasarana yang dapat menunjang secara langsung maupun tidak langsung seperti gedung kantor. Tanpa adanya perlengkapan kerja yang memadai maka kinerja yang diberikan tidak dapat sesuai dengan tujuan lembaga. Fasilitas sosial dibagi menjadi dua, yaitu klinik dan tempat ibadah. Fasilitas layanan yang diberikan oleh lembaga atau pemerintah yang dapat menunjang kinerja pegawai.

Kemudian hal ini juga diperkuat pada satu penelitian kuantitatif yang membahas mengenai fasilitas alat kerja,

fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial oleh Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana Universitas Negeri Semarang.⁵⁷ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial pengaruh signifikan. Sehingga pegawai dengan fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang terpenuhi sehingga pegawai dapat menjalankan tugas yang diberikan. Maka fasilitas kerja menjadi salah satu hal yang mendukung atau menghambat terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki fasilitas yang lengkap maka kinerja pegawai dapat meningkat dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target lembaga.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel moderasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,441$) dengan variabel endogen kinerja pegawai dari 0,10. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap dengan arah hubungan negatif. Nilai t-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 2,577 yaitu lebih besar dari 1,96

⁵⁷ Iswatun Chasanah and Ade Rustiana, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang," *Journal Economic Education Analysis* 6, no. 2 (2017): 444.

dan memiliki nilai *p-values* 0,010 lebih kecil kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten lamongan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t-statistics* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,577. Hasil dari penemuan ini dapat menyimpulkan suatu hal yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dimensi dari motivasi kerja dibagi menjadi tiga, yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan. Perilaku karyawan seperti hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, inisiatif dan lain sebagainya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk usaha karyawan seperti kesetiaan dan kejujuran, mutu pekerjaan, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan. Tanpa adanya usaha karyawan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dan sebaliknya jika karyawan memiliki usaha maka kinerja akan meningkat. Kegigihan karyawan seperti kedisiplinan karyawan, daya tahan terhadap tekanan, sifat agresif, inisiatif kerja dan lain sebagainya. Semakin tinggi kegigihan karyawan maka akan semakin tinggi motivasi bekerja karyawan.

Kemudian hal ini juga diperkuat pada satu penelitian kuantitatif yang membahas mengenai perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan oleh Nunick Afrilia N. S., dan Aminuddin Irfani mahasiswa Universitas Islam Bandung.⁵⁸ Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menjadi sebuah kunci dalam melakukan sebuah pekerjaan, jika motivasi yang ada pada diri pegawai tinggi maka kinerja yang didapat akan sesuai dan jika motivasi menurun kinerja yang didapat tidak sesuai dengan target atau menurun. Maka motivasi kerja sangat penting untuk dapat meningkatkan dan membangun motivasi pada pegawai.

3. Pengaruh Variabel Moderasi Terhadap Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel moderasi motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O = -0,398$) dengan variabel endogen kinerja pegawai. Nilai t-statistik pada hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 1,982 yaitu lebih besar dari 1,96

⁵⁸ Nunick Afrilia and Aminuddin Irfani, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Citra Kharisma Sejahtera Bandung," *Prosiding Manajemen* 4, no. 2 (2018): 1006.

dan memiliki nilai *p-values* 0,048 lebih kecil dari 0,10. Berikut adalah hipotesis yang diambil dalam penelitian ini:

H₀ : Semakin rendah motivasi kerja, maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin menurun.

H₁ : Semakin tinggi motivasi kerja, maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dilihat melalui nilai *t-statistic* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan pengaruh positif terhadap fasilitas kerja dan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 1,982. Hasil dari temuan ini menyimpulkan bahwa apabila semakin tinggi suatu motivasi kerja maka akan ada pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pernyataan ini dapat didukung oleh salah satu penelitian kuantitatif oleh Aldo Herlambang Gardjito, dkk. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja perlu upaya untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan k pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atau prestasi kerja mereka, maka

memungkinkan pegawai berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya.⁵⁹

Pengaruh dari fasilitas kerja semakin baik yang diberikan, semakin baik kinerja pegawai, memiliki fasilitas berarti pegawai menarik perhatian atasannya, sehingga mendorong mereka untuk semangat dalam bekerja dan akan menjadi motivasi untuk melakukan perilaku yang dapat mencapai tujuan diri dan lembaga.⁶⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui jika motivasi kerja semakin tinggi maka terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai akan meningkat.. fasilitas kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai sesuai yang dibahas pada hipotesis pertama karena suatu kinerja akan muncul apabila memiliki pemicu di sekitarnya, dan pemicunya adalah fasilitas kerja. fasilitas kerja yang baik akan memberikan dorongan semangat terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya motivasi kerja dijelaskan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena motivasi menjadi dorongan pegawai untuk berkontribusi penuh

⁵⁹ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, and Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 13, no. 1 (2014): 2.

⁶⁰ Bela Syavira Mokoolang, Ivan Rahmad Santoso, and Abdulrahim Maruwae, "Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara)," *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 3 (2022): 2342.

terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh positif kedua variabel tersebut karena dengan adanya suatu motivasi dalam bentuk apapun, maka memungkinkan pegawai berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Pada hasil pembahasan serta penjabaran mengenai fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperhatikan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sampel* sebesar 0,558 menjelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari *p-values* adalah sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,10. Maka dari itu fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan terbukti.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperhatikan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sample* sebesar 0,441 yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah negatif. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,010 yaitu lebih kecil dari 0,10. Maka dari itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan terbukti.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperhatikan pada hasil *path coefficients* yang menjelaskan nilai *original sample* sebesar -0,398 yang kemudian memberikan efek langsung berupa nilai positif sebesar 0,441 yang berarti nilai tersebut mengalami kenaikan. Hasil *p-values* adalah sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,10. Maka hal ini memperlihatkan bahwa variabel moderasi sudah signifikan untuk melakukan pengaruh efek moderasi. Berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa variabel moderasi sudah signifikan dalam memberikan pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai agar semakin meningkat. Maka dari hipotesis ketiga menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat.

B. Saran dan Rekomendasi

Peneliti menyarankan beberapa pertimbangan bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama untuk:

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengoreksi kembali teori, indikator, dan sub-variabel dari penelitian.

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah populasi penelitian agar hasilnya lebih valid dan signifikan.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian agar dapat menambah referensi dan penelitian ini semakin kuat.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini telah dilaksanakan dengan segenap upaya yang tinggi yang sesuai dengan kajian ilmiah, tetapi masih banyak keterbatasan penelitian yang terjadi dalam proses penelitian ini seperti jadwal penelitian dan kurangnya pada responden. Menurut peneliti, karena setiap seksi memiliki jadwal pengawasan dan acara jadi tidak setiap hari pegawai dapat hadir di Kantor. Hal ini dapat diantisipasi dengan awal pembagian kuisisioner saat mereka belum masuk kerja dan setelah selesai kerja kita dapat mengambil kuisisioner.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Nunick, and Aminuddin Irfani. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Citra Kharisma Sejati Bandung.” *Prosiding Manajemen* 4, no. 2 (2018): 2460–6545.
- Agustian, Ilham, Harius Eko Saputra, and Antonio Imanda. “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu.” *Jurnal Professional FIS UNIVED* 6, no. 1 (2019).
- Andayani, Imelda, and Satria Tirtayasa. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 45–54.
- Angrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* 2, no. 1 (2018): 2302–0199.
- Anugrahadi, Yoga Dwi, and Ari Prasetyo. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada

- Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 11 (2019): 2252–2271.
- Azizah, and Rahman H. Ikhlas. “Keefektifan Model Pembelajaran Nobangan Terhadap Nilai Kerja Sama Siswa Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 6 (2021): 2580–3735.
- bahri, Syaiful, and yuni chairatun nisa. “Pengaruh Perkembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* 18, no. 1 (2017).
- Chasanah, Iswatun, and Ade Rustiana. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja , Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.” *Journal Economic Education Analysis* 6, no. 2 (2017): 2252–6544.
- Damayanti, Sisvana. “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014.” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* 2, no. 2 (2016).
- Dewi, Putri Kemala. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera

- Utara.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 12, no. 2 (2012): 184–208.
- Dipang, Ludfia. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado.” *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 1080–1088.
- Edison, and Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Eka Saputri, Erlagista, and Dani Rizana. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wonokriyo Gombang.” *Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis* 11, no. 1 (2020): 2723–648X.
- Erri, Dirgahayu, and Ashri Nur Fajrin. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta.” *Perspektif* XVI, no. 1 (2018).
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq, and Gunawan Eko Nurtjahjono. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 13, no. 1 (2014).

- Ghozali, Imam. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2017): 130–137.
- Halim, Jesslyn, and Fransisca Andreani. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera.” *Jurnal Agora* 5, no. 1 (2017).
- Hartono, Tommy, and Mauli Siagian. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejantera Batam.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 7, no. 1 (2020).
- Hendri. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan” (n.d.).
- Herman, Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021).
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

- Kusumawati, Iko, Achmad Fauzi, and Mukti Amini. “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 5 (2022): 2686–4916.
- Listyani, Indah. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2016): 56–64.
- mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Manurung, Elfina, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia, and Isminingsih. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.” *Jurnal Magister Manajemen* 3, no. 1 (2021): 0216–4931.
- Maulana, Thernando. “Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square” (n.d.).

- Moenir. *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung, 1989.
- Muhamadun, and Nunung. “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Dengan Mediasi Motivasi Kerja.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 19, no. 2 (2012): 149.
- Nasution, Siti Lam’ah. “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa.” *Jurnal Ecobisma* 7, no. 2 (2020).
- Nurhadian, Adhie Fasha. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis dan Iptek* 12, no. 1 (2019): 1–9.
- Putri Wahyu Listia Maya, Eryca. “Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Syariah TBK Kantor Cabang Surabaya Diponegoro.” *Jurnal Prosiding* (2019): 2614–6681.
- Sari, Ulfa Purnama. “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.” *eJournal Pemerintahan Integratif* 4, no. 4 (2016): 505–519.

- Selfianita, Selly, and Ira Meirina Chair. “Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang.” *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): 2723–4770.
- Senawi. “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Jurnal Almufida* 2, no. 2 (2017): 2549–1954.
- Siagian. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara, 2017.
- Sitompul, Rintama. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya.” *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan* 7, no. 1 (2018): 2089–6123.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suwati, Yuli. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.” *Journal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41–55.
- Syavira Mokoolang, Bela, Ivan Rahmad Santoso, and Abdulrahim Maruwae. “Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi

Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara).” *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 3 (2022): 2407–8018.

Thomas, Yeltsin Aprioke, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara” (n.d.).

Wahyuni, Sri. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.” *Jurnal Katalogis* 2, no. 1 (2014): 124–134.

Wanasaputra, Silvera, and Liliana Dewi. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek.” *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 2, no. 4 (2017): 494–503.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Depok Rajawali Pers, 2017.

wayan widana, I, and putu lia muliani. *Uji Persyaratan Nanalisis*. lumajang: klik media, 2020.

Yusuf, Nurdin. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.” *gorontalo development review* 1, no. 1 (1375 2615): 2018.

“Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan – Just Another WordPress Site.” Accessed March 14, 2023.
<https://kemenag.lamongankab.go.id/>.

Kantor Kementerian Agama Lamongan,
<https://maps.app.goo.gl/XYhJdjyATa8odZ3d9>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A