

**PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI
DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:
AYU PERMATA SARI
NPM. 1801110042

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG


2022

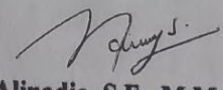
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AYU PERMATA SARI
Nomor Pokok/NPM : 1801110042
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... Pembimbing I: 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN:071241158

Tanggal 13-4-22..... Pembimbing II: 
Alinadia, S.E., M.M.
NIDN:0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal.....

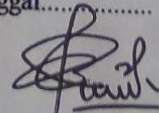


Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN:0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal.....



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN:0222096301

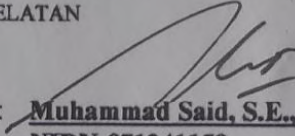
159/PS/DFE/22

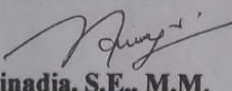
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

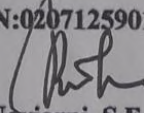
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AYU PERMATA SARI
Nomor Pokok/NPM : 1801110042
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi :

Tanggal..... Ketua Penguji : 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN:071241158

Tanggal 13-4-22..... Penguji I : 
Alinadia, S.E., M.M.
NIDN:0207125901

Tanggal..... Penguji II : 
Hj. Noviarni, S.E., M.Si.
NIDN:0221116101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal.....



Dr. Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS

NIDN:0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal.....

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN:0222096301

Motto

- ❖ Jalanilah hidup seperti udara yang memberi kehidupan dan kesejukan pada setiap makhluk tanpa mengharapkan balasan dan pujian atau apapun
- ❖ Tak ada satupun masalah didunia yang tak ada jalan keluar

Kupersembahkan kepada :

- ✓ Allah Swt
- ✓ Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibu yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- ✓ Kedua Pembimbing Skripsi
- ✓ Saudara-saudaraku
- ✓ Teman-teman seperjuanganku
- ✓ Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Permata Sari
Nomor Pokok : 1801110042
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Fasilitas kerja terhadap
Motivasi dan Kinerja Pegawai Bappeda
Sumatera Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan karunianya. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan utama untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Pada kesempatan kali ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA SUMATERA SELATAN**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE.M.SI selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Alinadia, S.E., M.M selaku pembimbing II.
6. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Universitas Tridianti Palembang.
7. Kepada Kedua Orang Tua ku tercinta dan saudara ku yang telah memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan proposal ini.

8. Seluruh staf dan karyawan Bappeda yang telah banyak membantu dalam memberikan data, maupun data dari hasil wawancara.
9. Seluruh teman seperjuangan di Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Almamater ku tercinta.

Palembang, Maret 2022
Penulis

Ayu Permata Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Kompensasi	6
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	6
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi	7
2.1.1.3 Jenis-jenis Kompensasi	8
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi...9	
2.1.1.5 Kriteria Pemberian Kompensasi.....	10
2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	11
2.1.2 Fasilitas Kerja.....	12

2.1.2.1	Pengertian Fasilitas Kerja	12
2.1.2.2	Jenis jenis Fasilitas Kerja.....	13
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja	14
2.1.2.4	Tujuan Adanya Fasilitas Kantor.....	14
2.1.3	Motivasi.....	15
2.1.3.1	Pengertian Motivasi	15
2.1.3.2	Jenis-jenis Motivasi.....	15
2.1.3.3	Tujuan Motivasi	16
2.1.3.4	Teori Motivasi.....	16
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi.....	18
2.1.4	Kinerja.....	19
2.1.4.1	Pengertian Kinerja.....	19
2.1.4.2	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	19
2.1.4.3	Penilaian kinerja karyawan.....	20
2.1.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.2	Penelitian lain yang Relevan	22
2.3	Kerangka Berpikir.....	23
2.4	Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.1.1	Tempat Penelitian.....	25
3.1.2	Waktu Penelitian	25
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1	Data Primer	26

3.2.2	Data Sekunder	26
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	27
3.3.1	Populasi	27
3.3.2	Sampel.....	27
3.3.3	Sampling.....	28
3.4	Rancangan Penelitian	28
3.5	Variabel dan Definisi Operasional,	29
3.5.1	Definisi Variabel Penelitian.....	29
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6	Instrumen Penelitian	31
3.6.1	Uji Instrumen.....	32
3.6.2	Uji Validitas.....	32
3.6.3	Uji Reliabilitas	32
3.7	Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.2	Analisis jalur.....	35
3.7.3	Koefisien Korelasi (r).....	38
3.7.4	Koefisien Determinasi.....	39
3.7.5	Uji Hipotesis Statistik	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.1.2	Letak Geografis Perusahaan.....	45
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.4	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	48

4.1.4.1	Struktur Organisasi	50
4.1.4.2	Pembagian Tugas.....	51
4.2	Pembahasan	71
4.2.1	Karakteristik Responden.....	71
4.3	Hasil dan Pembahasan	74
4.3.1	Uji Validitas	74
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	77
4.4	Metode dan Teknik Analisis	78
4.4.1	Uji Klasik.....	78
4.4.2	Analisis Jalur	80
4.4.3	Uji Koefisien Determinasi	87
4.4.4	Uji Koefisien Korelasi	88
4.4.5	Uji Hipotesis Penelitian Statistik.....	88
4.4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	88
4.4.5.2	Uji Parsial (Uji T).....	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan	22
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2.	Variabel dan Definisi Operasional	30
Tabel 3.3.	Bobot Nilai Jawaban Responden	31
Tabel 3.4.	Interpretasi Nilai	38
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	74
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2).....	75
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	76
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Z).....	76
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.10.	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.11.	Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.12.	Hasil Uji Heteroskedastisida	79
Tabel 4.13.	Kategori Hubungan Pengaruh Variabel.....	81
Tabel 4.14.	Hasil Koefisien Determinasi	81
Tabel 4.15.	Hasil Koefisien Regresi	82
Tabel 4.16.	Hasil Analisis Jalur	85
Tabel 4.17.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	87
Tabel 4.18.	Hasil Uji Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.19.	Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.20.	Hasil Uji T.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	23
Gambar 3.1. Analisis Jalur	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	50

ABSTRAK

Ayu Permata Sari,”Pengaruh Kompensasi, Fasilitas kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bappeda Sumatera Selatan” dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, S.E,M.Si dan Ibu Alinadia, S.E, M.M

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi, Fasilitas kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bappeda Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang dan sampel yang diambil sebanyak 52 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji persamaan analisis jalur $Y = P_{yX1}X1 + P_{yX2}X2 + e$ $Z = P_{zX1}X1 + P_{zX2}X2 + P_{zY}Y + e_2$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh R^2 0,788 atau 78,8% yaitu variabel independen Kompensasi dan Fasilitas kerja yang mempengaruhi variabel intervening yaitu motivasi melalui variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 78,8% sedangkan sisanya 5% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 22 pada uji f diperoleh f hitung 91,157 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Kompensasi (X_1), Fasilitas kerja (X_2) mempengaruhi variabel Motivasi (Z) melalui Kinerja pegawai (Y). Pada uji t variabel kompensasi diperoleh nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi Motivasi Pegawai. Dan uji t variabel Fasilitas kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja secara parsial mempengaruhi motivasi pegawai, serta uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompensasi, Fasilitas kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

RIWAYAT HIDUP

Ayu Permata Sari dilahirkan pada tanggal 16 Agustus 1998 dari Ayah Anto dan Ibu Neli Hernani, Anak ketiga dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 21 Sungailiat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 5 Sungailiat, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 1 Sungailiat

Palembang, Maret 2022

Ayu Permata Sari

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan penilaian kinerja. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, serta pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan produktif. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat. Selain itu, fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan mudah terselesaikan.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas- fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas karyawan disuatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi.

baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, agar SDM yang ada akan memberikan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Termasuk pegawai di lingkungan BAPPEDA yang merupakan pegawai negeri sipil. Dimana bertugas untuk memberikan pelayan dan hasil yang terbaik bagi masyarakat. Pengembangan kemampuan dan pengetahuan pegawai merupakan usaha yang penting dalam suatu organisasi, sebab dengan pengembangan inilah perusahaan itu akan maju dan berkembang.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian Bappeda. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai Bappeda sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Adanya kompensasi yang diberikan terhadap pegawai Bappeda untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai Bappeda agar bisa bekerja secara profesional, hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai Bappeda dan juga memenuhi kebutuhan pegawai Bappeda.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja pegawai Bappeda dan fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dikantor Bappeda sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap individu sangat diperlukan guna meningkatkan semangat kerja dalam suatu organisasi.

Orang memiliki motivasi yang tinggi akan terpacu untuk mengembangkan diri dan berusaha bermanfaat bagi orang lain, oleh karena itu perlu mendorong seseorang pegawai agar memiliki motivasi dalam mengembangkan produktivitas. Untuk mencapai suksesnya tujuan suatu institusi diperlukan pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya, agar mau dengan ikhlas untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seseorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai adalah prestasi kerja yang baik.

Bappeda Provinsi Sumatera Selatan berupaya mendorong pegawai agar dapat meningkatkan kinerja, namun untuk menjadikan kinerja yang lebih baik tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi pegawai, kompetensi, kompensasi, budaya organisasi dan fasilitas kerja. Diantara faktor-faktor tersebut maka perlu dikaji kompensasi, fasilitas kerja, motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai demi tercapainya visi dan misi Bappeda Sumatera Selatan. Dari keterangan yang penulis dapat bahwa masih kurang semangatnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan kompensasi pegawai tidak sesuai dengan tingkat masa kerjanya serta fasilitas kerja yang belum memadai tidak dapat menunjang penyelesaian pekerjaan pegawai.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI,FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA SUMATERA SELATAN.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
2. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Motivasi pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
4. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera selatan
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi melalui Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan
7. Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja terhadap Motivasi melalui Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan

1.3. Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Motivasi pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap Motivasi pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan

4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi melalui kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap Motivasi melalui kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Kompensasi, Fasilitas kerja terhadap Motivasi dan Kinerja pegawai Bappeda Sumatera Selatan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi

3. Bagi Akademik

Hasil Penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni dkk.2018. *Pengaruh kemampuan, Motivasi dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, informatika, statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*.Jurnal Mirai Manajemen. Volume 3 No 1,150-163
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:5). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. (2012:53). *Kompensasi, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas, Jakarta : PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Buku Pedoman Penulisan Proposal Edisi Kedua Cetakan Pertama 2021
- Ghozali, Imam, (2011:35). Uji Hipotesis Statistik. Edisi Ketiga, Penerbit: Erlangga.*
- Hasibuan, (2013:117). *Motivasi. Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), hal 192.
- Koyong. (2011:11). *Fasilitas Kerja dan indikator kerja*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, (2016:67). *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Insan, Jakarta.
- Nanang Maetono, *Metode Penelitian Kuantitatif: analisis isi dan data sekunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Notoatmodjo. (2010:159). *Kriteria Pemberian Kompensasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, (2014:147). *Indikator Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sofyan. (2010:22). *Jenis-jenis Fasilitas Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suhariadi, (2013:148). *Kriteria dalam Melakukan Penilaian Kerja*. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2013:178). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.