

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
CV. LANGIT SORE INDONESIA KABUPATEN BANGKALAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

LINDA DWI MAYANGSARI

NPM : 19.1.02.02.0198

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

LINDA DWI MAYANGSARI
NPM : 19.1.02.02.0198

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA,
KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
CV. LANGIT SORE INDONESIA KABUPATEN BANGKALAN**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

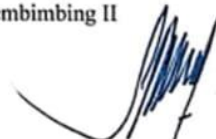
Tanggal: 11 juli 2023.

Pembimbing I



Edy Djoko S., M.M
NIDN. 0715106203

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M. M
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

LINDA DWI MAYANGSARI
NPM : 19.1.02.02.0198

Judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA
KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
CV. LANGIT SORE INDONESIA KABUPATEN BANGKALAN**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 14 Juli 2023

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ketua : Edy Djoko., M.M
2. Penguji I : Basthomi Muslih, M.M
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M. M



Dr. Subagyo, M.M
NPM. 0717066601

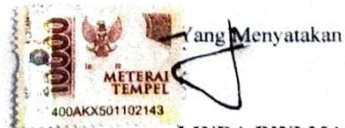
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Linda Dwi Mayangsari
Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 01 Agustus 1999
NPM : 19.1.02.02.0198
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan


LINDA DWI MAYANGSARI
NPM : 19.1.02.02.0198

Motto:

"Visi tanpa aksi hanyalah ilusi; tindakan tanpa visi hanyalah waktu yang terbuang.
Gabungan keduanya adalah keberhasilan yang tak tergoyahkan."

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluargaku tercinta.

Abstrak

Linda Dwi Mayangsari: Pengaruh Fasilitas Kerja Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Cv. Langit Sore Indonesia Kabupaten Bangkalan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: fasilitas kerja, kompetensi, motivasi, prestasi kerja, SDM.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa adanya fasilitas pada suatu organisasi atau perusahaan perlu tingkatkan guna meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja dari pegawainya. Supaya perusahaan dapat menggapai maksud dan tujuan dari tujuan perusahaan yang telah dirumuskan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari pegawainya baik itu berupa fasilitas kerja, kompetensi serta motivasi, sehingga tujuan perusahaan tercapai dan pegawai semakin meningkatkan prestasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, serta motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 33 pegawai CV. Langit Sore Indonesia dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 26. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai sigfikansi variabel fasilitas kerja $0,855 > 0,05$ dan $t_{hitung}: 0,184 < 2,048$. (2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (3) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan. (4) fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kerja Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Cv. Langit Sore Indonesia Kabupaten Bangkalan” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP PGRI Kediri yang selalu memberikan arahan.
3. Ketua program studi Manajemen fakultas ekonomi dn bisnis UNP PGRI Kediri.
4. Para Pembimbing saya yang telah membimbing saya sampai sidang skripsi ini.
5. Kepada kedua orang tua saya yang telah berjuang mendidik saya sampai pada tahap ini.
6. Sahabat seperjuangan Prodi Manajemen selama kuliah telah menjadi sahabat terbaik yang selalu bersama dikala suka maupun duka.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan


LINDA DWI MAYANGSARI

NPM : 19.1.02.02.0198

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan masalah	10
E. Tujuan penelitian	11
F. Kegunaan penelitian	12
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Prestasi Kerja	15
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja... 15	
b. Penyebab tidak adanya prestasi kerja.....17	
c. Indikator prestasi kerja.....18	
2. Fasilitas Kerja.....19	
a. Jenis-jenis fasilitas kerja.....20	
b. Indikator fasilitas kerja.....21	
3. Kompetensi.....23	
a. Pengertian kompetensi.....23	
b. Karakteristik kompetensi.....23	
c. Aplikasi dan manfaat kompetensi.....25	

	d. Indikator kompetensi.....	28
	4. Motivasi.....	29
	a. Pengertian motivasi.....	29
	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	31
	c. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi.....	36
	d. Indikator motivasi kerja.....	38
	B. Kajian hasil penelitian terdahulu.....	40
	C. Kerangka berpikir.....	44
	D. Kerangka konsep.....	45
	E. Hipotesis	48
BAB III	: METODE PENELITIAN	
	A. Variabel penelitian.....	49
	1. Identifikasi variabel penelitian.....	49
	2. Definisi operasional	50
	B. Pendekatan dan jenis penelitian.....	54
	1. Pendekatan penelitian.....	54
	2. Jenis penelitian.....	55
	C. Tempat dan waktu penelitian.....	56
	1. Tempat penelitian.....	56
	2. Waktu penelitian.....	56
	D. Populasi dan sampel.....	56
	E. Instrumen penelitian.....	57
	1. Pengembangan instrumen.....	57
	2. Validitas dan reliabilitas.....	57
	F. Sumber dan teknik pengumpulan data.....	60
	1. Sumber data	60
	2. Teknik pengumpulan data.....	61
	G. Teknik analisis data.....	62
	1. Analisa deskriptif.....	62
	2. Uji asumsi klasik	62
	3. Analisis regresi linier berganda	66
	4. Uji koefisien determinasi.....	66
	5. Uji hipotesis	67
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran umum objek penelitian.....	69
	B. Deskripsi data variabel.....	71
	1. Deskripsi data variabel bebas (X).....	71
	2. Deskripsi data variabel terkait (Y)	71
	C. Analisa data.....	74
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
BAB V	: SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	93
	B. Saran.....	95

Daftar Pustaka.....	97
Daftar Lampiran.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian terdahulu.....	45
3.1 : Penilaian skala likert.....	58
4.1 : Karakteristik Responden.....	70
4.2 : Statistik Deskriptif.....	72
4.3 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja.....	75
4.4 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi.....	76
4.5 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	77
4.6 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja Pegawai..	78
4.7 : Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	79
4.8 : Hasil Uji Normalitas.....	80
4.9 : Hasil Uji Multikolonieritas.....	81
4.10 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.11 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85
4.13 : Hasil uji simultan.....	86
4.14 : Hasil Uji Parsial.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : kerangka berpikir.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : kisi-kisi instrumen penelitian.....	106
2 : Instrumen penelitian.....	108
3 : Tabulasi data hasil penelitian.....	110
4 : Surat pengantar/ijin penelitian.....	111
5 : Surat keterangan sudah melakukan penelitian.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetitif seperti sekarang ini, Dunia kerja membutuhkan individu dengan cara berpikir non-standar yang dapat beradaptasi dengan keadaan baru dengan keberanian, kreativitas, dan tingkat dedikasi yang tinggi. Banyak jenis organisasi mencoba untuk memperpanjang hidup mereka sendiri dengan meningkatkan efisiensi semua komponen mereka. Tujuan perusahaan adalah untuk mencapai keunggulan kompetitif, baik dalam menghadapi organisasi pesaing dan untuk memastikan keberadaan perusahaan yang berkelanjutan. Sukses bisnis tidak hanya tergantung pada teknologi mutakhir dan fasilitas lengkap, tetapi juga pada upaya orang-orang yang benar-benar melakukan pekerjaan. (Arzuni & Andriani, 2022:3531).

Untuk memahami tujuan optimal, perlu untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Dalam upaya ini, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya. Untuk mencapai efisiensi optimal dalam organisasi atau bisnis, adalah mungkin untuk membuat prediksi berdasarkan hasil kerja masa lalu dan perbandingan dengan standar yang ditentukan sebelumnya. Kinerja yang baik memudahkan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan mereka. Banyak faktor dalam organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam mengejar tujuan organisasi. seperti budaya, kompetensi, dan motivasi kerja (Hendra, 2020:2).

Sutrisno (2016:151), Prestasi kerja, atau "*prestige*" didefinisikan sebagai hasil dari upaya karyawan di tempat kerja mereka. Anda tidak bisa hanya bertanya-tanya tentang peringkat ulasan kinerja seseorang; Anda harus melalui proses formal yang dikenal sebagai penilaian kinerja untuk mengetahui bagaimana bos mereka benar-benar merasa tentang mereka di tempat kerja. Sebuah organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama mereka dengan memanfaatkan kekuatan masing-masing anggota dan menyatukan sumber daya mereka untuk mencapai target bersama. Tujuan utama yang harus dicapai oleh sebuah organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, perlu untuk mempekerjakan pekerja yang memiliki tingkat kompetensi profesional yang tinggi. Faktanya adalah bahwa sebagian besar perusahaan hanya ingin kinerja terbaik dari karyawan mereka setiap hari. Sayangnya, ini tidak akan mengarah pada karyawan yang paling produktif atau hasil bisnis yang paling menguntungkan. Namun, tanpa laporan kinerja karyawan, organisasi dan bisnis tidak dapat membuat keputusan yang tepat tentang karyawan mana yang layak diakui dan dihargai, dan siapa yang harus bertanggung jawab atas kegagalan memenuhi standar minimum untuk kualitas kerja. Untuk memenuhi kebutuhan sejumlah besar karyawan lain dan organisasi yang besar, kebijakan penilaian kinerja karyawan harus terus dilakukan dengan menghukum sejumlah karyawan yang mengalami kesulitan. Untuk alasan ini, ulasan kinerja sangat penting untuk menentukan seberapa baik karyawan individu melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka. Penilaian kinerja kerja harus berfungsi sebagai motivasi

bagi karyawan itu sendiri. Karyawan, supervisor, dan departemen HR semuanya berada dalam posisi yang lebih baik untuk merencanakan dan menerapkan inisiatif untuk meningkatkan produktivitas dengan akses ke umpan balik real-time tentang kinerja mereka. Panggabean (2013:106), Prestise kerja seseorang adalah hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, dan jumlah waktu yang mereka habiskan.

Moenir (2012:48), Memiliki "fasilitas" yang baik untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka hanya berguna jika didukung oleh keterampilan dan pengetahuan karyawan sendiri. Sebuah perusahaan membutuhkan dukungan infrastruktur yang substansial untuk melakukan operasinya seperti yang dimaksudkan. Efisiensi dengan mana pekerjaan kantor dilakukan sebagian besar ditentukan oleh perawatan yang diambil dalam menyiapkan area kerja. Konfigurasi ruang yang baik, tergantung pada persyaratan dan kondisi yang ada, dengan menghitung faktor yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, jelas bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang karyawan gunakan, gunakan, dan menghargai dengan cara apa pun yang terkait dengan lingkungan kerja mereka atau efisiensi pekerjaan mereka. Kompas.com menerbitkan hasil survei dari perusahaan mana pun yang paling dihormati oleh pekerja Indonesia. Hasilnya berasal dari pemeriksaan data yang dikumpulkan, yang mengungkapkan sejumlah kriteria yang dihargai oleh pengguna ketika memutuskan bisnis mana yang harus didampingi. Gaji dan manfaat, jalur

karir, pertimbangan keseimbangan kerja-hidup, budaya perusahaan, dan manajemen semua angka ke dalam campuran.

Sementara Richard (2011:149), mengungkapkan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan efisien. Istilah "kompetensi" mengacu pada seperangkat keterampilan yang didefinisikan yang mencakup instruksi terstruktur untuk menemukan, mengevaluasi, dan mengembangkan keterampilan tersebut di setiap pekerja. Kemampuan seseorang untuk belajar dan beradaptasi berkembang terlepas dari apakah mereka menerima pelatihan formal atau tidak. Kompetensi juga diperlukan untuk kesuksesan profesional. Kompetensi mencakup semua keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang membentuk garis kerja seseorang. Adalah mungkin bahwa persyaratan kompetensi perusahaan untuk mengisi posisi tertentu berlaku untuk semua karyawan perusahaan. Identifikasi keterampilan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Efisiensi dimaksimalkan jika kriteria tertentu terpenuhi, seperti koneksi dan pengaruh dalam sistem pasokan energi manusia. Kompetensi adalah kekuatan strategis dari organisasi internal. Memiliki keterampilan yang didefinisikan dengan jelas di dalam organisasi membantu karyawan memahami apa yang mereka butuhkan untuk berhasil. Ketika didefinisikan dengan benar, kompetensi memungkinkan organisasi untuk menilai keterampilan mana yang kurang dari karyawannya. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami sumber daya yang tersedia dan bagaimana mereka dapat terbaik membantu karyawan mereka berkembang secara profesional. Akhirnya, keahlian dapat

memberikan model standar yang dapat diterapkan di seluruh organisasi untuk menyatukan praktik manajemen. Akronim "SKKNI" mengacu pada kerangka kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang relevan untuk melakukan tugas pekerjaan dan memenuhi persyaratan pekerjaan seperti yang ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Kompas.com). Kompetensi karyawan pada CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan adalah cukup tinggi, Skor tertinggi pada dimensi kompetensi sosial karyawan menunjukkan kecenderungan untuk kerja sama tim, sementara skor terendah menunjukkan tendensi menuju isolasi.

Karena motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, itu sering ditafsirkan sebagai kekuatan mendorong di balik perilaku seseorang. Setiap kelompok memiliki tujuan yang sama: sukses. Partisipasi manusia dalam dalamnya sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Memahami motivasi orang-orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk membuat mereka berperilaku sesuai dengan harapan, karena motivasi mereka yang pada akhirnya menentukan tindakan yang mereka ambil pada pekerjaan Sutrisno (2016:109). Kompas.com – Gaji selalu menjadi motivasi utama untuk bekerja dan mencari pekerjaan, terutama bagi para profesional muda yang masih sekolah. Namun, pekerja yang memiliki keluarga memiliki alasan untuk datang bekerja di luar gaji bulanan. Menurut survei yang dilakukan oleh Accenture dengan partisipasi lebih dari 41.000 eksekutif dari seluruh dunia. Faktanya, 42% wanita tingkat eksekutif dan 44% pria tingkat eksekusi yang memiliki anak

memilih pekerjaan penuh waktu daripada tinggal di rumah dengan keluarga mereka. Motivasi utama mereka untuk bekerja adalah untuk mempertahankan gaya hidup mereka yang produktif dan aktif, sehingga mereka tidak terlalu khawatir tentang gaji mereka. Empat dari sepuluh korresponden mengatakan mereka puas dengan pekerjaan mereka. Kemudian, minoritas besar dari mereka tidak puas dengan gaji mereka dan kesempatan terbatas untuk kemajuan di dalam perusahaan mereka saat ini. Studi lain yang dilakukan oleh Pew Research pada tahun 2012 menemukan hasil yang serupa tetapi diterbitkan lebih jarang: pekerja yang memiliki keluarga lebih bahagia dengan pekerjaan penuh waktu. Bukti dari hal ini adalah fakta bahwa 47% dari semua responden adalah ibu yang bekerja, 32% dari mereka bekerja penuh waktu. Hanya 20% wanita yang bekerja mengatakan bahwa mereka tidak lagi ingin bekerja dan lebih suka menjadi ibu-ibu yang tinggal di rumah. Berdasarkan survey tersebut, diketahui bahwa setiap karyawan mempunyai motivasi berbeda yang berbeda-beda dalam bekerja, untuk memiliki pegawai yang berprestasi, perusahaan harus dapat memberi motivasi sesuai yang diperlukan oleh tiap-tiap pegawainya.

CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan merupakan perusahaan yang bergearak di bidang usaha perdagangan eceran dengan berbagai macam makanan dasar, minuman, dan layanan toilet di bidang PR dan pemasaran, termasuk konsultasi PR, layanan kreatif, pembuatan konten PR, perencanaan PR, dan distribusi PR, serta aktivitas kebersihan umum bangunan. Objek penelitian ini adalah pegawai negeri pada CV. Langit Sore Indonesia

Bangkalan yang berjumlah 33 pegawai di dalam area CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan merupakan salah satu perusahaan yang berdiri tahun 2014 yang bergerak di bidang produk dan jasa. Untuk mencapai visi dan misinya perusahaan ini akan melakukan berbagai strategi seperti peningkatan prestasi kerja pegawai yang akan dipengaruhi fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian diperlukan untuk memahami dampak faktor-faktor tempat kerja seperti kenyamanan dan pelatihan pada kinerja karyawan di tempat kerja pada CV Langit Sore Indonesia. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

Jika dilihat dari fasilitas kerja yang ada di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan belum cukup maksimal. Hal ini dikarenakan fasilitasnya belum memadai dan belum cukup baik. Sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai akan kurangnya semangat kerja. Padahal fasilitas kerja harus sangat baik sebab prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya atau upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranya dalam pekerjaan itu. Misalnya salah satu contoh di CV. Langit Sore

Indonesia Bangkalan perusahaan tersebut memberikan fasilitas mobil hanya kepada manajer saja dan mobil untuk pegawai biasa mobil dinas tidak boleh dipergunakan saat jam kerja saja. Hal tersebut seharusnya tidak dilakukan oleh perusahaan karena akan membuat pegawai biasa akan iri sehingga prestasi kerja akan menurun.

Di dalam perusahaan mengetahui adanya kompetensi pegawai sangatlah penting, dengan mengetahui bagaimana kompetensi dari para pegawai maka akan bisa mengembangkan kemampuan dimana pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing yang sudah dimiliki oleh para pegawai. Misalnya di dalam CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan belum cukup maksimal sehingga peningkatan kompetensi pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan peningkatan keterampilan atau skill dengan melakukan pelatihan baik *indoor* (seminar dan pelatihan) maupun *outdoor* (*outbond*). Selain itu mengenai penempatan pegawai sesuai bidangnya. Semua hal diatas dilakukan agar setiap pegawai benar-benar menguasai bidang masing-masing dan akan berprestasi dalam perusahaan. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan tersebut. Kompetensi yang ada di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan sebenarnya sudah sesuai dengan keahliannya masing-masing misalnya bagian keuangan, bagian SDM, bagian jaringan sudah sesuai dengan keahliannya masing-masing, tetapi harus lebih di berikan arahan yang bisa membuat pegawai lebih handal lagi dalam menjalankan

tuganya misalnya dengan pelatihan dan seminar yang akan meningkatkan prestasi kerja pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.

Motivasi kerja di dalam perusahaan harus ada sebab dengan adanya motivasi kerja para pegawai akan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan belum maksimal, hal ini dikarenakan pegawai merasa kompensasi yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan mereka walaupun CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan sudah mempunyai standar atas kompensasinya. Selain itu perlu diadakan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) misalnya apabila berprestasi akan dapat *reward* (penghargaan) hal inilah yang akan meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih baik dalam kinerja dan sebaliknya apabila melanggar peraturan yang sudah dibuat maka akan dikenakan *punishment* (hukuman) atau diberikan sanksi, misalnya seperti potong gaji dan sebagainya atau mengikuti aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sebagai mestinya pegawai harus bisa menerima dan melakukan peraturan tersebut. Di dalam CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan sebenarnya sudah melakukan motivasi kerja dengan cara setiap hari senin diadakan rapat seluruh pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan untuk diberikanya motivasi agar bisa mejalankan lebih baik lagi dalam bekerja, juga akan diberikan undian berhadiah. Hal tersebut sangat bagus tapi masih belum maksimal seharusnya ditambah dengan motivasi kerja yang lain misalnya dengan rekreasi keluarga atau yang lainnya.

Prestasi kerja CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan belum maksimal. Hal ini karena fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, pada CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan belum optimal dari ketiga faktor tersebut, maka dari itu harus bisa dioptimalkan oleh perusahaan, apabila semua faktor tersebut ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

C. Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada hal-hal berikut:

1. Pembahasan dibatasi mengenai kurangnya kondisi fasilitas yang belum maksimal terhadap pegawai biasa sehingga akan mempengaruhi prestasi pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.
2. Di dalam pembahasan ini dibatasi kurangnya kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai belum maksimal CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.
3. Motivasi kerja dibatasi oleh kurangnya kepatuhan pegawai terhadap aturan yang sudah dibuat sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan.
4. Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan dibatasi pada fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian di atas maka, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?
4. Apakah fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?

4. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan?

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis
 - a. Penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan diharapkan dapat memberi saran dan masukan kepada atasan agar melengkapi fasilitas kerja yang lebih baik lagi sehingga bisa membuat prestasi kerja meningkat.
 - b. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan diharapkan dapat memberi kemampuan bekerja sesuai dengan keahliannya sehingga bisa membuat prestasi kerja lebih tinggi.
 - c. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan diharapkan dapat memberi manfaat bagi pegawai dan perusahaanya untuk mencapai tujuan bersama, sehingga bisa membuat prestasi kerja lebih maksimal.
 - d. Penelitian mengenai prestasi kerja CV. Langit Sore Indonesia Bangkalan diharapkan dapat memberi manfaat bagi pegawai dan perusahaanya atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Manfaat teoritis

a. Penulis

Mendapatkan pengalaman penelitian teoritis dan praktis, serta menggunakan dan memperluas pengalaman itu, adalah tujuan dari kursus ini.

b. Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang bergerak dalam penelitian di bidang sumber daya manusia.

c. Instansi

Memberikan masukan bagi instansi akan pentingnya pemanfaatan fasilitas kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Akbar, A. A., & Sitohang, S. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10).
- Arzuni, I. S., & Andriani, D. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3151-3165.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. 2018. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23-32.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Manajement*, 2(2).
- Sutrisno, E., & Mariyono, J. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Keluarganya Warga Binaan Pemasyarakatan) Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Slawi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1).
- Panggabean, N. N. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113.
- Moenir, I. K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Aksara.

- Richard, B., & Rumbidzai Dzimano, P. 2011. Analysing Lecturers' Web/Internet Competence at the Zimbabwe Open University. *International Journal of Social Sciences & Education*, 1(4).
- Richard Hoggerst, 2005. *The Competence, Motivation and Commitment Satisfaction Affect toward Performance*, Australia College.
- Richard Hoggerst, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap*. Jakarta: Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. 2019. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, D. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. 2016. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-13.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928-940.
- Soetrisno, E. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, S. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2011. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., & Dan, S. E. M. T. K. 2017. *Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrianto, N., & Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPE-Yogyakarta.
- Gaji Bulanan Bukan Motivasi Kerja Karyawan yang Telah Berkeluarga (kompas.com)