

## Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja

Jorgis Butarbutar\*, Bambang Satriawan

Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Indonesia  
 Jl. Kampus Abulyatama No. 5 Kota Batam, Kepulauan Riau

\*Koresponden: butarbutarjorgis@gmail.com

### Kata Kunci:

Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah *Self Efficacy*, Kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan untuk mengetahui apakah *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja serta menguji adanya pengaruh tidak langsung yang dilakukan di Kelurahan yang ada di Kota Batam. Sampel dari penelitian ini adalah para Kader PPKBD yang bekerja di Kelurahan. Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 172 responden dan seluruhnya kembali. Untuk menganalisis data penelitian ini dengan teknik analisis *multiple regresion* dengan menggunakan *software SmartPLS*. *Self efficacy* dan fasilitas kerja berpenaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja kader. Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh langsung signifikan. *Self efficacy*, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh secara langsung. Hasil pengaruh tidak langsung *self efficacy*, kompetensi, fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan.

### Keyword:

*Self Efficacy, Competence, Work Facilities, Work Motivation and Performance*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine whether Self Efficacy, Competence, work facilities and work motivation had a direct effect on performance and to find out whether Self Efficacy, Competence, Work facilities had a direct effect on work motivation and to examine the indirect influence carried out in urban villages in the city. Batam. The sample of this research is PPKBD Cadres who work in Kelurahan. Questionnaires distributed as many as 172 respondents and all returned. To analyze the data of this study using multiple regression analysis technique using SmartPLS software. Self efficacy and work facilities have no significant direct effect on cadre performance. Competence and work motivation on performance have a significant direct effect. Self efficacy, competence and work facilities on work motivation have a direct effect. The results of the indirect effect of self-efficacy, competence, work facilities on performance through work motivation have a significant effect*

DOI : <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i2.8121>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### Cara Sitasi :

Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284-299

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai atau karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai atau karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya, jika peran aktif pegawai atau karyawan tidak diikutsertakan.

Pegawai atau karyawan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai atau karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2017).

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, fasilitas kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Fasilitas kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai atau karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja, sedangkan kurangnya fasilitas kerja dapat menciptakan rendahnya semangat bagi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Fasilitas kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai atau karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Suprayitno & Sukir, 2007) di Dinas Kebersihan dan Tata Kota Kabupaten Karanganyar yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diorganisasi atau diperusahaan dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih pegawai atau karyawan yang berkompetens. Banyak organisasi yang menggunakan kompetensi sebagai alat untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat (talent). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang di persyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi itu menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas. Meskipun demikian, bila kerangka kompetensi tidak direncanakan dan di definisikan secara cermat, organisasi tidak akan memiliki fondasi yang tepat untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sebuah sistem yang berisi program-program dan prakarsa sumber daya manusia guna meraih dan mempertahankan keberhasilan (Marwansyah, 2016).

Sejalan dengan itu pemerintah sedang mempersiapkan para tenaga sumber daya manusia yaitu para pegawai negeri sipil yang handal untuk masa yang akan datang guna dapat bersaing

dalam pengetahuan dan teknologi dunia agar pencapaian keberhasilan serta pelayanan terhadap masyarakat dapat meningkat dan memuaskan dengan cara profesional. Kinerja yang dihasilkan dari pegawai yang memiliki kompetensi tanpa diiringi dengan rasa percaya diri atau keyakinan atas pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang rendah. Artinya kemampuan mengikut sertakan dalam peningkatan kinerja.

*Self efficacy* (kemampuan diri) merupakan hal yang terpenting dalam dunia pekerjaan, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pekerjaan, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang di hadapi. *Self efficacy* (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self Efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang pegawai atau karyawan hendak tampil di depan umum maka seorang siswa tersebut harus memiliki kepercayaan diri agar dapat tampil dengan baik (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

*Self efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam kaitannya dengan kepercayaan diri dalam kegiatan sehari-hari seseorang pasti akan mengalami suatu kecemasan dimana akibat belum adanya kesiapan dari diri seseorang untuk dapat bicara di depan umum. Keadaan tersebut merupakan hal yang sangat wajar karena dengan adanya kecemasan maka seseorang dapat mengontrol diri mereka agar tidak terlalu sombong terhadap apa yang telah mereka memiliki, tapi pada kecemasan ini menjadi tidak wajar ketika seseorang menjadi cemas yang berlebihan seperti sampai mengeluarkan keringat dingin atau tiba-tiba merasa tidak mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam keadaan tersebut *self efficacy* sangat berpengaruh dalam mengatasi kecemasan berbicara dimana seseorang yang yakin dengan kemampuan yang dia miliki maka seseorang tersebut akan sangat kecil sekali kemungkinan untuk mengalami kecemasan berbicara, begitupun sebaliknya, apa bila seseorang tersebut memiliki *self efficacy* yang rendah maka akan sangat besar sekali kemungkinan seseorang tersebut mengalami kecemasan berbicara (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019).

Keyakinan dalam *Self Efficacy* tersebut dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah, lebih sedikit mengalami keraguan pada diri sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang menantang. Semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, maka semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil secara langsung bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan memberikan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada kinerja kader PPKBD di Kota Batam. Kader PPKBD merupakan kepanjangan dari Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dimana permasalahan yang dihadapi adalah untuk mendukung program KBPK demi mewujudkan keluarga sejahtera dan berkualitas. Peranan kader sangatlah penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Bila kader tidak aktif maka salah satu program pelaksanaan posyandu akan menjadi tidak lancar dan akhirnya berdampak pada salah satu layanan yakni status gizi bayi atau balita tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita. Pada tahun 2007, lebih kurang 250.000 posyandu Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan perkiraan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya. Selain daripada itu permasalahan PPKBD di Kota Batam memiliki pengetahuan yang rendah dan fasilitas kerja yang kurang memadai untuk memberikan kontribusi dalam mencegah kelahiran sehingga PPKBD sebagai ujung tombak penggerak

program KB di kecamatan dan kelurahan di Kota Batam khususnya bagi pasangan usia subur dan masih rendahnya persentase pemakaian kontrasepsi (contraceptive prevalence rate/ CPR) sehingga berdampak pada tidak optimalnya dalam mengendalikan laju pertumbuhan penduduk yakni pada tahun 2019 yang berjumlah 1.329.773 jiwa meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 234.193 jiwa dari total penduduk tahun 2018 berjumlah 1.329.773 jiwa.

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, terhadap kinerja kader PPKBD di Kota Batam menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang strategis dalam upaya mengendalikan laju pertumbuhan penduduk khususnya di Kota Batam. Kondisi ini tidak mungkin dibiarkan berlarut-larut tanpa dukungan yang nyata dari pemerintah Kota Batam khususnya Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga, dan kader PPKBD dalam menjalankan tugas dilapangan agar tidak merugikan keberadaan diri Penyuluh Keluarga Berencana itu sendiri dalam menghadapi terjalnya gelombang perubahan lingkungan dikecamatan dan kelurahan. Selain daripada itu masih terbatasnya jumlah penyuluh keluarga berencana menimbulkan berbagai masalah dan tantangan yang sebelumnya tidak pernah mereka hadapi. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis melakukan peneliti tentang Determinasi *Self Efficacy*, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang melalui Motivasi Kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen yaitu *Self Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Motivasi Kerja (X4) terhadap variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis jalur data dengan alat statistik parametric. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan instrument berbentuk pernyataan tertutup. populasi dari penelitian ini adalah para kader PPKBD di Setiap Kelurahan di Kota Batam berjumlah 43 Kelurahan, dengan sampel berjumlah 172 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi menjadi anggota sampel. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SEM-PLS, dengan pengujian *outer* dan *inner* model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah kader PPKBD Kelurahan yang ada di Kota Batam, dengan tingkat pengembalian kusioner dalam penelitian ini tinggi karena peneliti menggunakan media online dengan aplikasi *google form*, *whastup*, dan email serta memanfaatkan adanya kegiatan bersama yang dilakukan oleh kelurahan yang ada di Kota Batam. Kuesioner yang disebarakan kepada responden adalah sebanyak 172 rangkap dengan tingkat pengembalian dalam penelitian ini adalah 100%. sehingga kuesioner yang dapat dipakai dalam penelitian ini sebanyak 172 responden.

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### a. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0.60 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1. Analisis Konsistensi Internal**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.903	0.909	0.921	0.595
Kinerja	0.927	0.931	0.938	0.580
Kompetensi	0.942	0.942	0.949	0.589
Motivasi Kerja	0.934	0.937	0.945	0.656
Self Efficacy	0.916	0.920	0.931	0.600

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0.931 > 0,60$  maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, kemudian variabel Kompetensi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,949 > 0,60$  maka variabel Kompetensi adalah reliabel, variable Fasilitas Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,921 > 0,60$  maka variabel Fasilitas Kerja adalah reliabel, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,945 > 0,60$  maka variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, variabel Kinerja Kader PPKBD memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0.938 > 0,60$  maka variabel Kinerja Kader PPKBD adalah reliabel.

#### b. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0.4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 2. Validitas Konvergen**

	Fasilitas Kerja	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Self Efficacy
X1.1					0.724
X1.2					0.775
X1.3					0.794
X1.4					0.726
X1.5					0.707
X1.6					0.805
X1.7					0.804
X1.8					0.823
X1.9					0.805
X2.1			0.704		
X2.10			0.742		
X2.11			0.776		
X2.12			0.795		
X2.13			0.816		
X2.14			0.794		
X2.15			0.748		
X2.3			0.800		
X2.5			0.747		
X2.6			0.733		
X2.7			0.802		
X2.8			0.789		
X2.9			0.719		
X3.10	0.765				
X3.3	0.725				

X3.4	0.787
X3.5	0.832
X3.6	0.791
X3.7	0.759
X3.8	0.749
X3.9	0.757
Y1.1	0.744
Y1.10	0.740
Y1.11	0.777
Y1.2	0.755
Y1.3	0.723
Y1.4	0.754
Y1.5	0.705
Y1.6	0.772
Y1.7	0.754
Y1.9	0.810
Y18	0.832
Z1.1	0.819
Z1.10	0.796
Z1.11	0.703
Z1.2	0.867
Z1.3	0.813
Z1.4	0.820
Z1.6	0.822
Z1.7	0.850
Z1.9	0.787

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Kader PPKBD dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid. Namun ada 7 butir pernyataan yang tidak valid dan dikeluarkan yakni untuk variabel kompetensi butir pernyataan ada dua butir yakni X2.2, X2.4, variabel fasilitas kerja pada butir X3.1, X3.2 dan variabel motivasi kerja yang tidak valid yakni ada 3 butir pernyataan yaitu Z1.2, Z1.5 Z1.8 yang dibawah < 0.4.

### c. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	Fasilitas Kerja	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Self Efficacy
Fasilitas Kerja					
Kinerja	0.437				
Kompetensi	0.537	0.767			
Motivasi Kerja	0.568	0.720	0.890		
Self Efficacy	0.615	0.700	0.832	0.839	

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi antar variabel Fasilitas Kerja dengan Kinerja sebesar 0.437 korelasi variabel Kinerja dengan Kompetensi sebesar 0.767 korelasi variabel Kompetensi dengan Motivasi Kerja sebesar 0.890 korelasi variabel Motivasi Kerja dengan *Self Efficacy* sebesar 0.839. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi  $< 0.90$ , dengan demikian nilai korelasi seluruh dan antara masing-masing variabel dinyatakan valid.

### Model Struktural (*Inner Model*)

#### a. Kolinieritas

Pengujian kolinieritas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansi statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinieritas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). (Hair, Hult Ringle, & Sarstedt, 2014). Jika nilai VIF lebih besar dari 5.00 maka berarti terjadi masalah kolinieritas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinieritas jika nilai  $VIF < 5.00$  (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4. Kolinieritas**

	Fasilitas Kerja	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Self Efficacy
Fasilitas Kerja		1.529		1.506	
Kinerja					
Kompetensi		3.792		2.542	
Motivasi Kerja		3.953			
Self Efficacy		3.183		2.821	

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut: VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan Kinerja Kader PPKBD adalah  $3.183 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas). VIF untuk korelasi Kompetensi dengan Kinerja Kader PPKBD adalah  $3.792 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas). VIF untuk korelasi Fasilitas Kerja dengan Kinerja Kader PPKBD adalah  $1.529 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas). VIF untuk korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader PPKBD adalah  $3.953 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas). Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas.

#### b. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value)  $< \text{Alpha}$  (0.05) maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value)  $> \text{Alpha}$  (0.05) maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5. Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Fasilitas Kerja -> Kinerja	0.002	0.008	0.073	0.033	<b>0.974</b>
Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja	0.376	0.383	0.155	2.370	<b>0.001</b>
Kompetensi -> Kinerja	0.456	0.454	0.128	3.564	<b>0.000</b>
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.562	0.570	0.091	6.152	<b>0.000</b>
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.355	0.351	0.124	2.250	<b>0.003</b>
Self Efficacy -> Kinerja	0.182	0.186	0.116	1.572	<b>0.117</b>
Self Efficacy -> Motivasi Kerja	0.303	0.292	0.101	2.993	<b>0.003</b>

Pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.303 (positif), maka adanya peningkatan nilai variabel *Self Efficacy* akan diikuti tingginya Motivasi Kerja. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.182 (positif), maka peningkatan nilai variabel *Self Efficacy* akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD memiliki nilai P-Values sebesar  $0.117 > 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.562 (positif), maka peningkatan nilai variabel Kompetensi akan diikuti peningkatan variabel Motivasi Kerja. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.456 (positif), artinya adanya peningkatan Kompetensi kader PPKBD akan diikuti peningkatan nilai variabel Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Kader PPKBD memiliki nilai P-Values sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.376 (positif), hal ini berarti peningkatan nilai variabel Fasilitas Kerja akan diikuti peningkatan variabel Motivasi Kerja. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.002 (positif), artinya rendahnya Fasilitas Kerja Kelurahan yang ada Kota Batam maka akan diikuti penurunan nilai Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD memiliki nilai P-Values sebesar  $0.974 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung tidak signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 (positif), artinya Motivasi Kerja Kader yang meningkat maka akan diikuti nilai variabel Kinerja Kader PPKBD. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD memiliki nilai P-Values sebesar  $0.003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD.



**c. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 6. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Fasilitas Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.312	0.311	0.113	2.870	<b>0.001</b>
Kompetensi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.487	0.487	0.174	3.173	<b>0.030</b>
Self Efficacy -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.547	0.443	0.140	5.160	<b>0.000</b>

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai P Values pengaruh tidak langsung yakni variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Kader PPKBD melalui Motivasi Kerja sebesar  $0.000 < 0,05$  artinya Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Kader PPKBD yang di mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Kader PPKBD melalui Motivasi Kerja sebesar  $0,030 < 0,05$  artinya. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Kader PPKBD di mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD melalui Motivasi Kerja sebesar  $0.001 < 0,05$  artinya Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD yang di mediasi oleh Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan.

**d. Pengaruh Total****Tabel 7. Total Efek**

Variabel	Nilai Koefisien	Variabel	Nilai Koefisien
SE -> MK	0.303		
MK -> K	0.155		
<b>Total Efek</b>	<b>0.458</b>	SE -> K	<b>0.229</b>
K -> MK	0.562		
MK -> K	0.155		
<b>Total Efek</b>	<b>0.717</b>	K -> K	<b>0.543</b>
FK -> MK	0.076		
MK -> K	0.155		
<b>Total Efek</b>	<b>0.221</b>	FK -> K	<b>0.014</b>

Berdasarkan table di atas bahwa hasil perhitungan nilai koefisien untuk masing-masing variable baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan kontribusi terhadap nilai variable Kinerja Kader PPKBD. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara total *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.458 atau sebesar 45.8% memberikan kontribusi peningkatan terhadap Kinerja Kader PPKBD. Variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.717 atau sebesar 71.7% memberikan kontribusi

terhadap peningkatan Kinerja Kader PPKBD Variabel Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.221 atau sebesar 22.1% memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Kader PPKBD.

#### e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.558	0.547
Motivasi Kerja	0.747	0.742

Pada tabel di atas diperoleh hasil koefisien Determinasi bahwa *R Square* variable *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD ( $e_1$ ) adalah sebesar 0.574 artinya besaran pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD adalah sebesar 57.4% dan sisanya 42.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable yang tidak diteliti dalam model penelitian. Kemudian, pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja ( $e_2$ ) adalah sebesar 0.742 artinya besaran pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 74.2% dan sisanya 25.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Langsung *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Kader PPKBD

Pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.182 memiliki arah positif artinya semakin tinggi keyakinan diri seorang kader terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh Kader. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0.117 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Kader PPKBD. Penelitian tersebut menemukan bahwa seorang kader terbukti tidak memiliki kepercayaan atas pekerjaan yang dilakukannya hal ini mengindikasikan bahwa proses dimana kader dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat tidak memiliki rasa percaya akan kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil bahwa dengan memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam dapat menyelesaikan tugas, namun dengan jejang pendidikan yang rendah merasa bahwa untuk menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan tidak memiliki keyakinan akan mampu untuk memberikan informasi yang tepat. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) dan (Priska, Rahmawati, & Utomo, 2020) bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* terhadap Kinerja Kader PPKBD jika melalui Motivasi Kerja dengan nilai P Value  $0.000 < 0.05$  artinya jika adanya seorang kader PPKBD mempunyai keyakinan atas dirinya untuk melakukan pekerjaan yang mengarah lebih baik untuk kemajuan instansi pemerintah maka kinerja kader akan meningkat dan motivasi kerja kader juga akan tinggi dikarenakan adanya penghargaan atau prestasi yang diraih serta adanya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas maka dapat meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Kader PPKBD**

Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.456 memiliki arah positif artinya semakin baik kompetensi seorang kader dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh kader. Pengaruh variabel kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0.000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi terbukti memiliki pengaruh langsung namun signifikan terhadap kinerja kader dan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dalam kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja kader. Kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh Kader PPKBD seperti kemampuan atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya akan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sehingga berdampak terhadap pekerjaan yang dihasilkan, selain daripada itu kader PPKBD dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana untuk mensosialisasikan informasi tentang pelayanan KB harus memiliki kompetensi dan pengetahuan agar informasi yang diberikan tidak meyalahi dari ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan. Penelitian ini didukung oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Syahputra & Tanjung, 2020) dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disisi lain penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja jika melalui Motivasi Kerja dengan nilai P Value  $0.03 < 0.05$  artinya jika kompetensi kerja seorang kader dalam memberikan informasi dan didukung komunikasi yang baik akan menumbuhkan motivasi kerja kader tinggi, hal ini dikarenakan adanya penghargaan atau prestasi yang diraih serta adanya perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas maka dapat meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Langsung Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja PPKBD**

Pengaruh langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.002 memiliki arah yang positif, artinya semakin baik fasilitas kerja yang diberikan dalam sebuah organisasi akan memberikan respon yang positif terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya yang dihasilkan. Pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0.974 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap Kinerja.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh pemerintah merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja kader secara keseluruhan di kantor kelurahan di Kota Batam. Arah hubungan yang positif dan tidak signifikan menggambarkan masih minimnya dan tidak memadainya peralatan yang digunakan ketika dalam melaksanakan tugas dilapangan, sehingga pelayanan yang diberikan tidak optimal. Selain daripada itu tugas dan laporan kerja yang diselesaikan dengan tidak tepat waktu. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori maupun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Harpis & Bahri, 2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disisi lain penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja jika melalui Motivasi Kerja dengan nilai P Value  $0.001 < 0.05$  artinya jika fasilitas kerja yang masih rendah tetapi motivasi kerja kader tinggi dikarenakan kader merasa bahwa adanya penghargaan atau prestasi yang diraih serta adanya perhatian dari pimpinan

terhadap pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas maka dapat meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD**

Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kader PPKBD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 yang memiliki arah positif, artinya apabila Motivasi Kerja pegawai tinggi dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang ditugaskan maka Kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja.

Sumber daya manusia terutama kader PPKBD yang ada dikelurahan Kota Batam membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang kader tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai yaitu adanya penghargaan atas prestasi atau keberhasilan atas pekerjaan yang diraih, dihargai oleh atasan atau pimpinan apabila ada pekerjaan dengan memuaskan, diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri serta mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau golongan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), dan (Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja.

### **Pengaruh Langsung *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja**

Pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.303 memiliki arah positif, artinya apabila *Self Efficacy* diwujudkan dalam bentuk sebuah keyakinan diri dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja.

*Self Efficacy* mengarah pada penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil., yang mengarah kepada perubahan yang lebih baik. Sehingga kader dapat merespon atau mempengaruhi diri seorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Keyakinan atas diri seseorang bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh dengan tanggung jawab dan adanya rasa memiliki, maka menimbulkan semangat dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan pada kader PPKBD di kelurahan yang ada di Kota Batam yang dirasakan dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan kinerjanya, hal ini tercermin pada pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan karena dianggap mampu mengarahkan pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Parasara & Surya, 2016) dan (Priska et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### **Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.**

Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.562 memiliki arah positif, artinya Kompetensi seorang kader atas pengetahuan dan pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja maka dapat meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh variabel Kompetensi

terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan seorang pegawai yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan keahlian dalam menjalankan tugas dan profesinya serta melaksanakan kewajiban-kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan dipraktekkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten. Jika kader memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka timbul dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi hal ini terlihat pada pelayanan yang diberikan di tingkat kelurahan yang ada di Kota Batam yang tercerimin dalam melakukan sebuah kombinasi yang baik terhadap pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi ditempat kerja sehingga menumbuhkan motivasi untuk menghasilkan prestasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Triyanto & Sudarwati, 2014) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### **Pengaruh Langsung Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pengaruh langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.376 memiliki arah positif, artinya semakin baik Fasilitas Kerja yang diterima seorang kader PPKBD dalam menjalankan tugasnya serta melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pekerjaan yang dihasilkan. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh pemerintah merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja kader secara keseluruhan di kelurahan yang ada di Kota Batam. Arah hubungan yang positif dan signifikan menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai baik dari segi peralatan, perlengkapan yang digunakan ketika dalam melaksanakan tugas dilapangan yang disesuaikan dengan kebutuhan sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dihasilkan oleh penelitian terdahulu yakni (Munawirsyah, 2017) dan (Munawirsyah, 2017) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

### **SIMPULAN**

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Kompetensi terhadap variabel Kinerja. Pengaruh langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja. Pengaruh langsung variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara *Self*

*Efficacy* terhadap variabel Motivasi Kerja. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Kompetensi terhadap variabel Motivasi Kerja. Pengaruh langsung Fasilitas Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja. Pengaruh tidak langsung variabel *Self efficacy* terhadap Kinerja Kader PPKBD melalui Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan *Self efficacy* terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Pengaruh tidak langsung variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja mempunyai arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Koefisien Determinasi bahwa (*R Square*) *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan variable Kinerja Kader PPKBD 54.7% dan sisanya 45.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya *Self Efficacy*, Kompetensi, Fasilitas Kerja menjelaskan variable Motivasi Kerja sebesar sebesar 74.2% dan sisanya 25.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Adapun saran penelitian yaitu untuk meningkatkan kinerja kader PPKBD dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi kader agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dan inovatif dalam bekerja. Selain itu juga perlu adanya kepekaan untuk sesegera mungkin saling membantu antar rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan rutin kader kelurahan yang ada di Kota Batam dapat melakukan interaksi antara sesama rekan kerja. Setiap Kelurahan yang ada di Kota Batam hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (*self efficacy*) para kader PPKBD khususnya yang berkaitan dengan luas bidang perilaku (*generality*) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan kader dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat khususnya dalam bidang kesehatan. Sebaiknya untuk meningkatkan suasana didalam Kompetensi kerja yang lebih baik lagi untuk membantu meningkatkan kinerja kader dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat bekerja, menerapkan rasa keterbukaan antara rekan kerja dan pimpinan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing rekan kerja, sehingga tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh Dinas atau unit kerja melalui kelurahan yang ada di Kota Batam, Memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai terutama fasilitas kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas seperti kendaraan operasional sebagai sarana untuk mengoptimalkan dalam pencapaian pelayanan kesehatan dan peralatan kesehatan yang disesuaikan dengan perkembangan dunia kesehatan. Meningkatkan motivasi seharusnya memberikan target kerja sehingga kader merasa tertantang dan tidak jenuh/bosan, membuka dan memberikan jaminan jenjang karier bagi kader sehingga mereka merasa masa mendapatkan perhatian, serta memberikan peluang yang sama bagi semua pegawai untuk maju dan berprestasi. Jika memang kader PPKBD menunjukkan prestasinya, maka unit kerja yang terkait harus konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya dengan memberikan reward, bonus, kenaikan jabatan, atau kenaikan tunjangan. Jika faktor-faktor motivasi ini terpenuhi dalam diri seorang kader. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini, yaitu adanya variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, penempatan kerja, kecerdasan spiritual dan emosioanl, serta penelitian ini dapat dilakukan dikembangkan pada perusahaan swasta, lembaga pemerintahan dan perbankan serta BUMN/BUMD

**REFERENSI**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 44–51.
- Parasara, da B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3219–3247.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Suprayitno, S., & Sukir, S. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(1), 23-34.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Triyanto, A., & Sudarwati, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 26-40.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.