

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya mempengaruhi produktivitas organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional. Di Indonesia, pemerintah daerah memiliki peran krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai badan atau lembaga yang bertugas meningkatkan kualitas tenaga kerja. Salah satu lembaga tersebut adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang secara spesifik bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki tantangan unik dalam pembangunan Sumber Daya Manusia. Dengan luas wilayah yang mencapai 48.718 km² dan terdiri dari 566 pulau, NTT menghadapi keterbatasan infrastruktur, aksesibilitas, dan tingkat pendidikan yang masih rendah dibandingkan dengan Provinsi lainnya. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) NTT menunjukkan bahwa pada tahun 2025, tingkat pengangguran terbuka di NTT mencapai 3,02 %, dengan mayoritas pekerja berada di sektor informal sekitar 49,91 %. Hal ini menunjukkan perlunya upaya intensif untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. BPSDMD Provinsi NTT, sebagai lembaga yang dibentuk berdasarkan

Peraturan Daerah Provinsi NTT Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, memiliki tugas pokok untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan sumber daya manusia pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Kinerja pegawai di BPSDMD Provinsi NTT menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas lembaga tersebut. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015) dalam bukunya *Organizational Behavior*, kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kondisi lingkungan kerja dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang sering dikaji adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Menurut Robbins (2015), kinerja (*performance*) adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan individu dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan individu maupun organisasi.

Fasilitas kerja merujuk pada semua peralatan, sarana, dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Menurut

Mangkunegara (2017) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Di daerah seperti NTT, di mana infrastruktur masih terbatas, ketersediaan fasilitas kerja yang baik menjadi tantangan besar. Misalnya, kurangnya akses internet yang stabil atau peralatan kantor yang memadai dapat menghambat produktivitas pegawai di BPSDMD Provinsi NTT, yang sering harus menangani program pelatihan dan pengembangan di berbagai kabupaten/kota yang tersebar.

Menurut Mangkunegara (2017), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang digunakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti peralatan, lingkungan fisik, teknologi, dan kenyamanan tempat kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruangan, pencahayaan, ventilasi, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar pegawai, budaya organisasi, dan dukungan dari pimpinan. Teori Herzberg (1959) tentang *Two-Factor Theory* menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong motivasi intrinsik. Di NTT, dengan kondisi geografis yang berat dan seringnya bencana alam seperti gempa bumi dan tsunami, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan penurunan produktivitas. BPSDMD

Provinsi NTT, sebagai lembaga yang beroperasi di tengah keterbatasan ini, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat pegawai bekerja seperti penerangan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang semuanya berperan penting dalam membentuk motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong pegawai untuk berprestasi. Menurut McClelland (1961) dalam teori kebutuhan, motivasi dapat berasal dari kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, atau afiliasi. Di sektor publik BPSDMD Provinsi NTT, motivasi kerja sering dipengaruhi oleh sistem remunerasi, peluang promosi, dan pengakuan atas kontribusi. Namun, di daerah dengan tingkat kesejahteraan yang rendah, motivasi pegawai mungkin terhambat oleh gaji yang tidak kompetitif atau kurangnya insentif. Data dari Kementerian PANRB menunjukkan bahwa motivasi pegawai di daerah tertinggal seperti NTT sering kali rendah karena faktor ekonomi dan sosial, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Menurut Mangkunegara (2022), motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang pegawai untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan

semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Misalnya, studi oleh Sari dan Nugroho (2018) di lingkungan pemerintah daerah menemukan bahwa fasilitas kerja yang baik meningkatkan produktivitas sebesar 25%. Demikian pula, penelitian Wibowo (2020) tentang lingkungan kerja di organisasi publik menunjukkan bahwa lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kinerja hingga 30%. Sementara itu, motivasi kerja, seperti yang dikaji oleh Hasibuan (2019), berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Namun, penelitian spesifik di BPSDMD Provinsi NTT masih terbatas, sehingga ada gap pengetahuan mengenai bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam konteks daerah dengan tantangan geografis dan sosial yang unik.

Berdasarkan observasi awal di BPSDMD Provinsi NTT, beberapa indikasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Laporan internal lembaga tersebut pada tahun 2023 mencatat bahwa hanya 60% program pengembangan Sumber Daya Manusia yang tercapai sesuai target, yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan fasilitas, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan motivasi yang rendah. Hal ini menjadi masalah serius karena BPSDMD Provinsi NTT bertugas mendukung pembangunan sumber daya manusia di seluruh Provinsi, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDMD Provinsi NTT. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga berkontribusi pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang lebih efektif di Provinsi NTT. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintah daerah di Indonesia. Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan urgensi penelitian untuk mengatasi tantangan pembangunan Sumber Daya Manusia di daerah tertinggal seperti NTT, di mana peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan program-program pengembangan. Adapun kriteria penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada BPSDMD Provinsi NTT sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Kriteria SKP	Target	Realisasi	Nilai Capaian (%)	Kategori
1	Kuantitas	10 kegiatan	9 kegiatan	$(9/10) \times 100 = 90\%$	<70% kurang
2	Kualitas	100 %	95 %	95%	70-90% Cukup
3	Waktu	12 bulan	11 bulan	$(11/12) \times 100 = 91,7\%$	90-100% Baik
4	Biaya	Rp.100.000.000	Rp.95.000.000	$(100/95) \times 100 = 105\%$	>100% Sangat Baik

Sumber: BPSDMD Provinsi NTT

Perhitungan Nilai SKP
Nilai SKP = Jumlah capaian / jumlah kriteria

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka untuk mengukur sasaran kinerja pegawai untuk setiap bidang dan unit ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai kriteria pertama Dimana kuantitas artinya seberapa banyak targer kegiatan yang harus di capai oleh setiap pegawai, kedua kualitas pekerjaan Dimana dapat dilihat seberapa baik pekerjaan yang di hasilkan pegawai, ketiga waktu berapa banyak waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, keempat Biaya ini Adalah kriteria terkahir dimana pegawai di tuntuk untuk memaksimalkan anggaran yang di butuhkan dalam melaksanakan kegiatan.

Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai pada BPSDMD provinsi NTT dapat dilihat dari data penilaian kinerja pada tahun 2024, data penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT Tahun (2024)

No	Unit Kerja	Hasil Kerja	Presentase
1	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
3	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
4	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Cukup	85%
5	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
6	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
7	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
8	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
9	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Cukup	85%
10	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%

11	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional	Sangat Baik	85%
12	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
13	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
14	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional	Sangat Baik	100%
15	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Cukup	85%
16	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
17	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional	Cukup	85%
18	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
19	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
20	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
21	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
22	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Cukup	85%
23	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
24	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
25	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
26	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
27	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
28	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
29	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
30	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
31	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
32	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
33	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
34	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Cukup	85%
35	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
36	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
37	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
38	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%

39	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
40	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Cukup	85%
41	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
42	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
43	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
44	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
45	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
46	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
47	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
48	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
49	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
50	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
51	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
52	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
53	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
54	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
55	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
56	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Cukup	85%
57	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
58	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
59	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
60	Bidang Kompetensi Teknis Dan Fungsional	Sangat Baik	100%
61	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
62	Bagian Kepegawaian dan Umum	Sangat Baik	100%
63	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
64	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
65	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
66	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Cukup	85%
67	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
68	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya	Sangat Baik	100%

	Manusia Daerah		
69	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
70	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
71	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
72	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
73	Bidang Sertifikasi Dan Kelembagaan	Sangat Baik	100%
74	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
75	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
76	Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	Sangat Baik	100%
77	Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan Dan Sosial	Sangat Baik	100%
78	Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Fungsional	Cukup	85%

Sumber: BPSDMD Prov. NTT 2024

Pada tabel 1.2 berdasarkan data evaluasi kinerja tahun 2024 yang dirilis oleh Kantor BPSDMD Provinsi NTT, Data kinerja menurut unit, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dari 78 entri 67 pegawai berhasil mencapai kategori “Sangat Baik” dengan capaian 100%, sementara 11 pegawai berada pada kategori “Cukup” dengan capaian 85%.

Dapat dilihat bahwa perbedaan capain SKP antara 100% dan 85% disebabkan oleh Tingkat pencapaian target kinerja yang berbeda. Unit kerja yang memperoleh nilai 100% mampu merealisasikan seluruh target yang telah ditetapkan, baik dari aspek kuantitas, kualitas, waktu maupun biaya. Sementara itu, unit kerja dengan nilai 85% mengalami beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas kerja, beban tugas yang tinggi, serta factor koordinasi dan teknis sehingga target kinerja belum tercapai secara optimal

Unit-unit seperti Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Bidang Kompetensi Manajerial, Bidang Teknis dan Fungsional, serta Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan menjadi kontributor terbesar dalam capaian ini. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menggambarkan kinerja pegawai yang sangat baik, produktif, dan konsisten, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.3
Pembagian Unit/Bagian Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Unit/Bagian	Pegawai
1	Kepala & Staf Ahli	3
2	Sekretariat	17
3	Bagian Kepegawaian Dan Umum	32
4	Bagian Keuangan	7
5	Kompetensi Manejerial Dan Sosial Kultural	23
6	Kompetensi Teknis Dan Pemerintahan	22
7	Kompetensi Fungsional Dan Sertifikasi	21
	Jumlah	123

Sumber: Kantor BPSDMD Prov.NTT

Pada tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa terdapat 7 pembagian unit bagian pada Kantor BPSDMD Provinsi NTT. Dimana jumlah pegawai 123 orang terbagi

atas PNS 69, CPNS 18, P3K 27, dan Pegawai Kontrak 9, ini mencerminkan struktur fungsional dari sebuah Lembaga pemerintahan, di mana setiap unit atau bagian memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Kepala bertanggung jawab atas kegiatan dan pelaksanaan program kerja, Sekretaris bertanggung jawab sebagai pengelola sertifikasi kantor, Bagian kepegawaian dan Umum sebagai pengelola sumber daya manusia, Bagian Keuangan bertanggung jawab atas keuangan kantor dan anggaran pelaksanaan kegiatan, Kompetensi Manajerial sosial dan kulutral bertanggung jawab atas pengelola administrasi,loordinasi, dan pengambilan Keputusan teknis, Kompetensi Teknis dan Pemerintahan bertanggung jawab atas skil dan keahlian bidang kerja serta aturan,system, dan birokrasi, Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi bertanggung jawab atas keahlian spesifik jabatan dan pembuktian formal dan kompetensi.

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas fisik, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris secara spesifik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi nyata bagi pimpinan instansi dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja berbasis kondisi riil di lapangan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangkuti,Tasya,&Yanti (2021) membahas tentang Pengaruh fasilitas Kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada kantor wilayah DJBC Sumatera Utara fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara. Dan beberapa penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Yani (2023) menjelaskan bahwa Hasil uji-t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis akan melakukan penelitian **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah “Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

1. Persoalan Penelitian

Berdasarkan judul diatas, maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini sebagai berikut

- a. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDMD Provinsi NTT?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDMD Provinsi NTT?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDMD Provinsi NTT?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai
Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDMD Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDMD Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDMD Provinsi NTT.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja. Dan motivasi kerja terhadap kinerja pada BPSDMD Provinsi NTT.