



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Boven Digoel – Papua Selatan

The Influence of Work Motivation and Office Facilities on Employee Performance at the District Civil Service Agency Boven Digoel - South Papua

Carukh Waibro

toranwaibrofid@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotnertampubolon@yahoo.com

Rutman L. Toruan

Rutman.toruan@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Employee performance is the result of employee work in terms of quality and quantity achieved by an individual employee in carry out his task in accordance with not quite enough answer Which given to him. This research uses quantitative research with the aim of seeing the influence of Work Motivation and Office Facilities on Employee Performance at the District Regional Personnel Agency. Boven Digoel. The sample in this research is all civil servants (PNS) at the District Regional Civil Service Agency. Boven Digoel, namely 36 employees. The data collection method uses a questionnaire. The method used to examine the data is the multiple regression analysis method. The results at the significant level for the Work Motivation variable (X1) are $0.0 < 0.05$, meaning it is significant, while the t - table value is 2.034 t - count $>$ t - table ($14.363 > 2.034$), meaning the Work Motivation variable has a positive effect and significant impact on employee performance at the District Regional Personnel Agency. Boven Digoel. The research results on the Office Facilities variable (X2) with a significant level of $0.108 < 0.05$, which means it is significant and the t -table value is 2.034 t - count $>$ t -table ($1.653 < 2.034$) means that Office Facilities have a significant but influential effect positive impact on the performance of district civil service

agency employees. Boven Digoel. It is known that the simultaneous test has an f - calculated value of 195,901 while the f -table value is 3.29 so that f - calculated $>$ f - table (195,901 $>$ 3.29) and a significant value of $0.0 < 0.05$ therefore Work Motivation and Facilities The office simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. The adjusted R^2 Coefficient of Determination value is 92.2%, which means Employee Performance and Employee Facilities and the remainder is 7.8%, namely the influence of additional variables not investigated in this research. The end of this research shows that to improve employee performance in organizations, organizations must pay attention to work motivation and office facilities so that employee performance improves, especially in the District Regional Civil Service Agency. Boven Digoel for the Future.

Keywords: *Work Motivation, Office Facilities, Employee Performance*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran vital ketika membicarakan sistem dalam sebuah alur organisasi, baik dilihat melalui segi individu maupun kelompok. Peran SDM sangat mempengaruhi kelancaran operasional organisasi, bahkan bisa dikatakan bahwa maju atau mundurnya produktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas dan keberadaan SDM itu sendiri.

Kinerja karyawan diukur dari kapasitas mereka untuk menawarkan layanan yang memadai dan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Namun, kinerja seseorang tidak selalu menunjukkan hasil yang baik secara konsisten. Terkadang, kinerja yang dihasilkan tidak sejalan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai tersebut, atau bahkan tidak mendukung arah dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai faktor salah satunya kurang motivasi kerja yang dimiliki oleh individu sebagai seorang karyawan, serta kurang memadainya fasilitas kantor yang dapat mendukung kelancaran pekerjaan. Melalui faktor ini perlu bagi manajemen untuk melakukan peningkatan motivasi kerja dan perbaikan fasilitas, diharapkan dengan adanya perbaikan kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan tugas atau kegiatan dengan tujuan mendapatkan sebuah hasil yang baik. Hal ini akan mudah tuntut dilihat dari output yang dikeluarkannya seperti lebih fokus, berdedikasi, serta memiliki semangat ketika menuntaskan apa yang menjadi pekerjaannya. Organisasi sangat memerlukan SDM yang mampu menerapkan sebuah etos dalam pekerjaan yang tinggi serta mampu untuk berkomitmen dalam pekerjaannya, sangat penting organisasi untuk mengetahui bahwa pegawai termotivasi untuk

melakukan yang terbaik Motivasi yang tinggi tidak hanya mempengaruhi kualitas hasil kerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah langkah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi.

Salah satu faktor penting lainnya adalah ketersediaan fasilitas kantor yang memadai. Fasilitas ini memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja pegawai. Karena tanpa adanya fasilitas yang mempunyai untuk para pegawai menyelesaikan pekerjaannya maka hal ini akan menghambat alur berjalannya perusahaan tersebut sehingga pekerjaan berpotensi untuk selesai jauh lebih lambat. Maka, upaya peningkatan fasilitas kantor sangat dibutuhkan agar semangat kerja para pegawai tetap terjaga. Untuk menguatkan kondisi kinerja pegawai, diperkuat dengan hasil pra survey. Berikut ini tabel data hasil pra survei mengenai variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Digoel. Untuk menguatkan kondisi kinerja pegawai, diperkuat dengan hasil pra survey. Dibawah ini tabel data hasil pra survei mengenai variabel kinerja pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Pegawai BKD Kab. Boven Digoel

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	9	25%	27	75%
2	Selalu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	27,7%	26	72,2%
3	Saling membantu rekan kerja satu sama lain	34	94,4%	2	5,6%

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan kinerja pegawai belum optimal dengan jawaban responden 75% belum dapat menyelesaikan masalah di bidangnya masing-masing yang menghambat tercapainya target, juga penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai deadline, 72,2% pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktunya. Namun, di antara rekan kerja, nilai yang diperoleh cukup tinggi, yakni 94,4%, menunjukkan bahwa para pekerja saling mendukung, yang tentunya merupakan hal positif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi Kerja Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Digoel

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apresiasi terhadap pegawai berprestasi sudah baik	10	28,8%	26	72,2%

2	Sangat bersemangat mengerjakan pekerjaan	11	30,%	25	69,4%
3	Menjalinkan kerja sama yang baik antar rekan kerja	30	83,3%	6	16,7%

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

Tabel 1.2 menunjukkan menunjukkan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, tingkat apresiasi dalam pekerjaan dinilai rendah dengan 72,2% responden menjawab tidak setuju jika apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi sudah baik. Hal ini menyebabkan pegawai tidak berlomba untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan kurangnya upaya dari pihak karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi, pekerja terus menghindari risiko pekerjaan, tidak bersemangat dengan pekerjaannya 69,4% responden menjawab tidak setuju atau tidak antusias mengerjakan pekerjaannya hal juga maka berdampak juga pada penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya. Sedangkan untuk kerja sama dengan rekan kerja memiliki persentase 69,4% responden yang menjawab setuju hubungan sesama rekan kerja sudah baik artinya sesama pegawai bisa berkomunikasi dengan baik namun diluar yang berhubungan dengan pekerjaan karena dalam nilai kerjasama untuk bekerja cenderung lebih rendah artinya masing masing individu pegawai menyerahkan pekerjaannya sesuai individunya tanpa ada mau untuk saling membantu atau mengetahui.

Tabel 1.3 Data Fasilitas Kantor

Jenis Barang	Jumlah Barang		
	2021	2022	2023
Komputer	30	30	30
Telepon Kantor	1	1	1
AC	5	6	6
Printer	3	3	3
Lemari Penyimpanan	5	5	5

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2024

Gambar 1.1 Fasilitas Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Digoel





dan juga kursi. Dalam wawancara yang pernah dilakukan dengan seorang pegawai diketahui bahwa seluruh fasilitas yang rusak dan terlihat tidak layak itu karena usianya yang sudah tua dan tidak pernah mengalami pergantian hal ini disebabkan karena biaya renovasi yang cukup besar. Akibatnya, fasilitas yang ada tidak dapat digunakan secara maksimal, sehingga mengganggu kelancaran aktivitas sehari-hari pegawai. Hal ini sering menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pegawai kesulitan mengejar deadline yang telah ditentukan. Situasi ini mengindikasikan betapa krusialnya pemeliharaan fasilitas yang cukup untuk memastikan kegiatan operasional kantor berjalan dengan efisien dan produktif.

II. Landasan Teori

A. Kinerja Pegawai

1. Penjelasan Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari keberhasilan penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi oleh karyawan, di mana individu tersebut bertanggung jawab. (Kusuma et al., 2013). Dalam sebuah organisasi kinerja dapat dikatakan adalah indikator utama agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sayangnya, sering kali para pemimpin atau atasan tidak menyadari buruknya kinerja hingga situasi telah mencapai titik krisis. Pemimpin sering kali tidak mengamati penurunan kinerja yang signifikan, sehingga menyebabkan organisasi atau perusahaan menghadapi masalah yang lebih besar.

Kinerja individu bisa terpengaruh dari banyak faktor salah satunya apa yang memotivasi pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik akan berdampak positif bagi individu tersebut untuk terus berusaha dan bekerja sama dengan baik. Setiap kemampuan individu pekerja dapat dilihat melalui

seberapa besar inovasi dan inisiatif yang mereka ambil dimana juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerjanya (Simamora 2004).

2. Tujuan Motivasi

- a. Faktor internal, merujuk pada elemen yang berasal dari dalam individu, baik yang bersifat alami maupun yang diperoleh melalui proses pembelajaran selama perkembangan. Faktor bawaan mencakup aspek-aspek seperti bakat alami, karakter pribadi, serta kondisi fisik dan psikologis individu.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, pada saat seorang pegawai melaksanakan tugasnya, mereka sangat bergantung pada motivasi yang berasal dari lingkungan pekerjaan.
- c. Faktor lingkungan eksternal, organisasi juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan eksternal ini mencakup berbagai kondisi diluar organisasi, namun tetap memberikan dampak yang signifikan terhadap cara kerja dan hasil yang dicapai oleh pegawai.

Penilaian kinerja juga berguna sebagai tolak ukur untuk membandingkan antara hasil kerja dengan SOP yang dimiliki oleh perusahaan pada setiap pegawainya (Malayu S.P Hasibuan 2012). Aspek yang dinilai diantaranya sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis, dimana dalam aspek ini mengacu ke arah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan, metode, teknik, serta peralatan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kemampuan konseptual, dalam aspek ini kinerja yang dinilai mengacu pada kemampuan karyawan untuk memahami struktur dan dinamika organisasi secara menyeluruh, serta bagaimana setiap unit atau departemen dapat beroperasi dengan baik dalam kerangka keseluruhan perusahaan.
- c. Keterampilan interaksi antarpribadi, Komponen evaluasi kinerja ini menggambarkan ketrampilan komunikasi dua individu pada beberapa jenis lingkungan, seperti kemampuan untuk bekerjasama dan juga membangun sebuah hubungan positif antar sesamarekan kerja dan tim. Negosiasi, penyelesaian konflik, dan pengelolaan hubungan yang baik dengan berbagai pihak adalah bagian penting dari kemampuan hubungan interpersonal, yang mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui kerjasama dan

komunikasi yang efisien.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Soerjono 2010), terdapat 4 (empat) indikator diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Kualitas mengacu pada sejauh mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar. Salah satu aspek kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kapasitas karyawan untuk melakukan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan berkorelasi dengan ketepatan waktu mereka. Sementara itu, kemandirian mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas tanpa ketergantungan pada orang lain, yang menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan kompetensi individu. Kemampuan dan efisiensi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dapat dievaluasi dengan menggunakan empat faktor yang saling berhubungan ini.

B. Motivasi Kerja

1. Penjelasan Motivasi Kerja

Handoko (2003) mengemukakan bahwa motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk semangat kerja, yang mendorong seseorang untuk kerja bersama-sama, kerja dengan optimal dan melakukan segala cara agar tercapai kebahagiaan mereka. Harold Koontz, dikutip oleh Hasibuan (2017), menganggap motivasi sebagai dorongan dan upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai suatu tujuan. Stephen P. Robbins, yang juga dikutip oleh Hasibuan (2008), menyatakan bahwa Motivasi dicirikan sebagai kesiapan individu untuk melakukan segala upaya agar mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kapasitas mereka untuk memuaskan keinginan mereka sendiri.

Insentif menjadi suatu keharusan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk apapun. Hal ini dipercaya akan membangkitkan motivasi untuk bekerja, baik untuk bertindak sebagai pendorong agar pegawai bisa berprestasi maupun dengan mengharapkan bonus dari Perusahaan tersebut.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

- a. Promosi adalah cara agar seseorang pegawai/karyawan bisa mendapatkan kenaikan jabatan ke tingkat lebih dan mempunyai bertanggung jawab lebih status berbeda dari sebelumnya disini juga terdapat kenaikan gaji

- b. Prestasi kerja menjadi kunci utama dalam pengembangan karier. Jika seorang pegawai tidak menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya, akan sulit bagi atasan untuk merekomendasikan kenaikan jabatan nantinya.
- c. Pekerjaan itu sendiri bagaimana tiap individunya bertanggung jawab atas tugasnya benefitnya ada di pengembangan karier setiap pegawai. Dukungan dari atasan, rekan kerja, atau pihak lain hanya bersifat membantu, sementara keputusan untuk terus berkembang sepenuhnya ada pada individu tersebut.
- d. Penghargaan sangat penting untuk menjaga semangat kerja pegawai. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan atas keahlian atau apresiasi atas hasil kerja yang sudah dicapai.
- e. Tanggung jawab adalah wujud dari kerja sama antara pegawai dan perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai harapan, sementara pegawai diharapkan bisa memenuhi tugasnya sebaik baiknya
- f. Pengakuan terhadap keahlian pegawai adalah bagian penting dari apresiasi yang diberikan perusahaan. Hal ini menjadi bentuk penghormatan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai target.
- g. Bekerja dengan hasil yang baik menjadi dorongan besar bagi pegawai untuk terus termotivasi.

3. Indikator Motivasi Kerja

- a. Kebutuhan Fisik (*Physical Needs*).
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety and Security Needs*).
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*).
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

C. Fasilitas Kantor

1. Penjelasan Fasilitas Kantor

Fasilitas mencakup berbagai hal yang dapat digunakan, dimanfaatkan, atau dinikmati seorang karyawan, sehingga dapat mendukung kelancaran pekerjaan mereka (Moenir, 1987). Fasilitas ini tidak hanya berkaitan dengan lingkungan kerja, tetapi juga mencakup alat-alat yang dibutuhkan supaya tugas dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, alat kerja yang digunakan oleh pegawai dapat dalam dua hal yakni alat kerja manajemen dan operasional.

Sementara itu, Moekijat (2001) mendefinisikan Fasilitas adalah alat nyata yang digunakan untuk mengubah input menjadi output berbasis kebutuhan. Dalam hal ini,

fasilitas meliputi segala sesuatu yang dapat memudahkan, mempercepat, atau memperlancar pelaksanaan tugas, baik berupa sarana maupun prasarana.

Selain itu, menurut KBBI, fasilitas ialah sarana yang dimanfaatkan untuk memperlancar suatu kegiatan suatu fungsi. Oleh sebab itu, fasilitas berperan penting dalam mempermudah kelancaran suatu aktivitas kerja.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kantor

- a. Manusia, sebagai pengelola dan pemelihara, manusia bertanggung jawab atas fasilitas yang digunakan. Walaupun fasilitas cenderung rusak seiring waktu, masa pakainya bisa diperpanjang melalui perawatan yang baik.
- b. Uang, adalah segala sesuatu yang diterima secara luas untuk menukarnya dengan produk, layanan, atau pembayaran utang. Oleh karena itu, pendanaan menjadi komponen penting untuk menjamin bahwa fasilitas dibeli atau diperbaiki dengan cara yang masuk akal.

3. Indikator Kinerja

Moerir (2017) mengemukakan terdapat tiga kelompok fasilitas, yaitu:

- a. Fasilitas Alat Kerja, Tanpa alat kerja yang memadai, pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terdiri dari alat kerja manajemen dan alat pengoperasian.
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja, Pengoperasian operasi kerja yang lancar didukung oleh berbagai produk atau fasilitas, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi. Perlengkapan ini dirancang untuk memastikan pekerjaan dapat berjalan dengan efisien dan nyaman.
- c. Fasilitas Sosial, Kategorisasinya merujuk pada berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan oleh pegawai, yang memiliki fungsi sosial dalam mendukung kesejahteraan mereka.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan landasan pada filsafat positivisme, pada dasarnya digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel, baik itu sampel yang telah dipilih ataupun yang menjadi fokus penelitian. Data dikumpulkan melalui instrumen yang telah dirancang sebelumnya, dan kemudian dilakukan analisis kuantitatif atau

statistik untuk mendapatkan hasil yang andal dan bertanggung jawab. penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya, yang mana hipotesis tersebut dirumuskan untuk memverifikasi korelasi antara variabel yang dianalisis. Hipotesis penelitian ini bersifat asosiatif untuk mengidentifikasi atau memastikan bagaimana dua atau lebih variabel terkait. Sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih jauh terhadap fenomena yang sedang diteliti.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKD Kab. Boven Digoel yang terletak di Jl. Persatuan, Kec. Mandobo, Kabupaten Boven Digoel, Papua 99663.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Penulis melakukan analisis terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah yang berada pada Jl. Persatuan, Kec. Mandobo, Kabupaten Boven Digoel, Papua 99663.

2. Objek Penelitian

Penulis menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di BKD Kab. Boven Digoel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi, pada penelitian ini mengambil seluruh pegawai yang bekerja pada BKD Kab. Boven Digoel yang terdiri dari 36 orang.
2. Sampel, Pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang digunakan dalam menganalisa, karena populasinya kecil dan semua individu dijadikan sampel untuk memberikan data yang lebih andal (Sugiyono, 2015). Sampel penelitian terdiri atas 36 orang.

E. Jenis Sumber Data

1. Jenis Data. dalam penelitian ini, data diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada narasumber. Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisisioner, terdiri dari beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus narasumber jawab.
2. Sumber data. dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.
 - a) Data Primer

Data premier merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diakses dari publikasi. Peneliti juga memanfaatkan buku, jurnal, dan sumber online lainnya untuk mengumpulkan informasi tambahan yang diperlukan.

F. Variabel Penelitian

1. Variabel Independent X (variabel bebas), dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas, yaitu: Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kantor (X2).
2. Variabel Dependent Y (variabel terikat), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat, yaitu: Kinerja Pegawai (Y).

G. Definisi Konseptual

Batasan-batasan pada penelitian ini bertujuan supaya penafsiran menjadi lebih sederhana terhadap variabel yang digunakan maka untuk definisi operasionalnya dapat dijelaskan antara lain :

1. Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel ini motivasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai sebuah perasaan semangat dalam mengerjakan suatu hal yang menjadi tanggung jawabnya hal ini di dukung dengan melihat pada indikator: kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.

2. Fasilitas Kantor (X2)

Variabel ini dapat digambarkan sebagai bagian dari hal yang memotivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya dimana dalam komponennya diperlukan sebuah fasilitas kantor untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan tersebut. Indikator yang diperhatikan diantaranya seperti: fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja, serta sosial.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Dari penjelasan mengenai kinerja pegawai pada kajian teori maka diketahui bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pegawai yang mampu dilakukan pada saat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan mengukurannya dengan melihat pada indikator: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kemandirian.

H. Metode Pengumpulan Data

Pada riset ini data yang akan digunakan dikumpulkan melalui angket yang disebar, dimana data ini langsung

didapatkan dari para pegawai Kantor BKD Kab. Boven Digoel sebagai objek penelitiannya. Adapun beberapa metodenya antara lain:

1. Wawancara

Wawancara yaitu proses pengumpulan data memakai informan yang diberi sejumlah pertanyaan untuk penelitian. Penelitian kuantitatif memakai wawancara dengan bentuk wawancara terstruktur.

2. Kuesioner

Salah satu teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Informasi dikumpulkan dengan memberikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya, yang kemudian harus ditanggapi oleh responden. Karyawan Kantor BKD Kab. Boven Digoel menjadi responden untuk daftar pertanyaan tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan menerapkan skala Likert yang disajikan dalam format centang, dari semua pernyataan yang diajukan masing-masing memiliki lima (5) pilihan jawaban, sebagai sumber data yang diperoleh langsung dari responden terkait.

Tabel 3.2 Tabel Pedoman Pemberian Skor

Pernyataan	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

I. Metode Analisis Data

Guna mendapatkan hasil riset yang maksimal maka data analisis yang sudah didapatkan kemudian di proses secara kuantitatif dengan metode statistik menggunakan program SPSS 24 for windows. Analisa yang dilakukan antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Tahap awal penelitian yang digunakan dimana dalam analisis ini akan dikelompokkan karakteristik narasumber terdiri dari umur, jenis kelamin, serta golongan. Tujuannya adalah agar mengetahui siapa saja responden yang mengisi kuesioner penelitian yang telah disebarkan oleh peneliti.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Memiliki tujuan untuk menentukan seberapa tepat suatu item dalam skala atau kuesioner dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam menilai uji ini dengan menggunakan metode korelasi Pearson yang diperbaiki, juga dikenal sebagai korelasi item-total yang diperbaiki. Skor setiap item dikorelasikan dengan skor keseluruhan item menggunakan teknik validitas ini. Jumlah dari semua hal adalah skor total item. Gunakan SPSS 24 for Windows untuk menguji validitas instrumen dengan karakteristik:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Jika jawaban responden terhadap klaim tersebut konstan atau stabil sepanjang waktu, angket tersebut dianggap kredibel. Reliabilitas ini menunjukkan seberapa andal alat ukur tersebut. Artinya, jika pengukuran terhadap fitur yang sama dilakukan berulang kali, hasilnya harus menunjukkan kondisi yang hampir identik atau sebanding. Ada banyak cara untuk menguji reliabilitas secara eksternal. Salah satunya adalah tes-retest, di mana alat yang sama diberikan kepada responden yang sama beberapa kali, tetapi dalam waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas suatu alat, skor dari percobaan pertama dan percobaan berikutnya dibandingkan; jika ada korelasi yang positif dan signifikan, alat tersebut dapat dianggap reliabel. Metode lain adalah setara, tetapi hanya satu pengujian dilakukan pada responden dengan dua instrumen berbeda.

c. Tabulasi Data

Sebelum data dapat diproses lebih lanjut, data yang diperoleh dari kuesioner responden masih berada dalam skala ordinal dan perlu diubah menjadi skala interval. SPSS 24 for Windows digunakan untuk membantu proses olah data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna memastikan bahwa distribusi data dari variabel terikat dan variabel bebas pada model regresi mendekati distribusi normal. Perbandingan antara data yang diuji dan standar dilakukan dengan uji

Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil signifikansi (sig.) < 0,05, data dianggap normal, mirip dengan prosedur uji perbedaan biasa.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan guna melihat apakah terdapat korelasi linear yang kuat antara variabel independen. Pada uji ini, digunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10, berarti tidak ada kendala multikolinearitas yang signifikan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna memeriksa terdapat masalah heteroskedastisitas pada data atau tidak, yaitu apakah terdapat variasi fluktuasi nilai data. Jika nilai α lebih besar dari tingkat signifikansi, maka data itu dianggap mengalami heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan guna mengevaluasi pengaruh dua variabel independen motivasi kerja (X1) dan fasilitas kantor (X2)—terhadap variabel dependen, kinerja pegawai (Y), data diubah menjadi skala Likert. Untuk melakukan ini, digunakan rumus regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
α	: Konstanta
β_1	: Koefisien regresi dari variabel MK (motivasi kerja)
β_2	: Koefisien regresi dari variabel FK (fasilitas kantor) X ₁ : Motivasi Kerja
X ₂	: Fasilitas Kantor
e	: Variabel Pengganggu (error)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai R² berada di antara 0 dan 1. Salah satu kelemahan utama dalam menggunakan koefisien determinasi adalah adanya bias yang timbul akibat penambahan variabel dalam model. Setiap kali variabel bebas ditambahkan, nilai R² cenderung meningkat, meskipun variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Persentase variasi pada variabel

Y dapat dihitung dengan mengalikan nilai R2 dengan 100%, yang menunjukkan seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi tersebut. Nilai R2 memiliki hubungan positif dengan kualitas model regresi.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna menguji berpengaruhnya signifikansi faktor penelitian terhadap variabel Y, dilakukan uji secara parsial. Hal ini dilakukan dengan perbandingan nilai t yang dijumlahkan dengan nilai t dari tabel atau dengan memeriksa nilai Sig (nilai-p). Hipotesis alternatif diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya korelasi parsial antara variabel independen dan dependen.

Ho diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada
atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada
atau signifikan $< 5\%$

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dengan memeriksa nilai SIG (p-value) atau membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, hasil yang diperoleh akan menunjukkan apakah hubungan yang ditemukan dapat digeneralisasi ke populasi. Kriteria kinerja pegawai dengan $\alpha = 0,05$ diterapkan untuk menentukan tingkat signifikansi yang nyata.

Ho diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ pada
atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ pada
atau signifikan $< 5\%$

IV. PEMBAHASAN

A. Profile Lembaga Instansi

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Boven Digoel merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas mengelola segala aspek kepegawaian di wilayah Kabupaten Boven Digoel. BKD berperan penting untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM pada lingkungan pemerintahan berjalan dengan efektif dan efisien.

Visi

"Mewujudkan Pengelolaan SDM Aparatur yang Profesional, Berintegritas, dan Berdaya Saing untuk Mendukung Pelayanan Publik yang Prima di Kabupaten Boven Digoel."

Misi:

Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas SDM Aparatur Mengoptimalkan Sistem dan Proses Manajemen Kepegawaian, Meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi Pegawai, Meningkatkan Integritas dan Akuntabilitas Aparatur, Mendukung Pelayanan Publik yang Efektif dan Efisien.

B. Karakteristik Responden

Studi ini menggunakan 36 sampel atau responden yang di ambil dari penyebaran kuesioner untuk seluruh pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel Adapun karakteristik khusus yang peneliti tentukan untuk menentukan Kinerja Pegawai yakni pegawai yang melewati masa kerja baik selama 3 bulan maupun 6 bulan. Berikut ini karakteristik responden dibagi menjadi beberapa golongan antara lain:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Di bawah ini menunjukkan hasil demografis penjawab dari gender:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	72,3
Perempuan	10	27,7
Jumlah	36	100%

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Kebanyakan penjawab adalah pria (26 pria, atau % dari keseluruhan penjawab), dan wanita (10 orang, atau % dari keseluruhan penjawab).

b. Karakteristik Berdasarkan Lama bekerja dalam Perusahaan

Hasil demografis penjawab dari lama bekerja :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	1	2,78
1-3 Taun	14	38,8
4-5 Taun	17	47,3
>6 Tahun	4	11,2
Jumlah	36	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

penjawab), dan lama bekerja yang melebihi 6 tahun yaitu 4 orang (% dari keseluruhan penjawab). Total responden terbanyak berdasarkan lama bekerja dalam Badan Kepegawaian Daerah Kab. Boven Dioel adalah responden dengan jangka waktu bekerja 1-3 tahun.

C. Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,769.	0,320.	Valid
X1.2	0,877.	0,320.	Valid
X1.3	0,941.	0,320.	Valid
X1.4	0,869.	0,320.	Valid
X1.5	0,803.	0,320.	Valid
X1.6	0,861.	0,320.	Valid
X1.7	0,826.	0,320.	Valid
X1.8	0,934.	0,320.	Valid
X1.9	0,913.	0,320.	Valid

Variabel Motivasi Kerja valid dikarenakan mencapai R hitung > R tabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.7. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam variabel X1 layak dipakai.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,446.	0,320.	Valid
X2.2	0,562.	0,320.	Valid
X2.3	0,680.	0,320.	Valid
X2.4	0,478.	0,320.	Valid
X2.5	0,414.	0,320.	Valid
X2.6	0,595.	0,320.	Valid
X2.7	0,487.	0,320.	Valid
X2.8	0,600.	0,320.	Valid
X2.9	0,607.	0,320.	Valid

Fasilitas Kantor valid karena R hitung > R tabel, jadi semua pernyataan dalam variabel X2 dapat digunakan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,733.	0,320.	Valid
Y.2	0,834.	0,320.	Valid
Y.3	0,902.	0,320.	Valid
Y.4	0,818.	0,320.	Valid
Y.5	0,737.	0,320.	Valid
Y.6	0,817.	0,320.	Valid
Y.7	0,785.	0,320.	Valid
Y.8	0,917.	0,320.	Valid
Y.9	0,896.	0,320.	Valid
Y.1	0,928.	0,320.	Valid

Semua pernyataan Kinerja Pegawai valid karena R hitung > R tabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,968.	0,6	Reliabel
Fasilitas Kantor (X2)	0,941.	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,948.	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

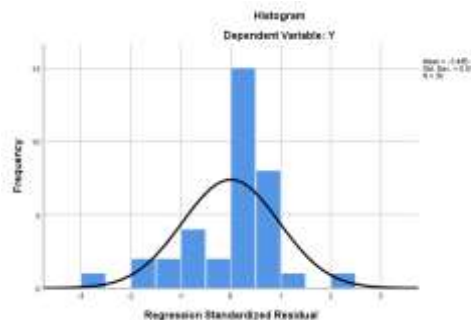
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00482127
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.098
	Negative	-.213
Test Statistic		.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Signifikansi sebesar 0,213—di atas 0,05—dari hasil uji normalitas yang ini memperlihatkan data penelitian ini berdistribusi normal, sebagaimana hasil histogram pengujian.

Gambar 4.1 Uji Histogram Normalitas Data



Gambar 4.1 memperlihatkan kurva lengkung tunjukkan garis normal, yang menunjukkan data terdistribusi secara wajar.

b. Uji Multikolenieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

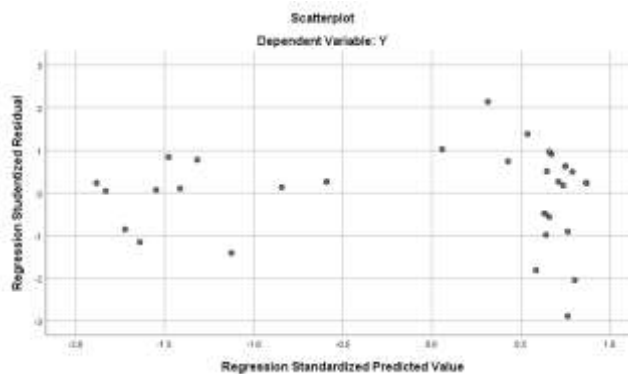
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients*		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.803	2.268		-.354	.726		
	X1	.842	.059	.901	14.363	.000	.599	1.671
	X2	.090	.063	.090	1.438	.160	.599	1.671

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Diketahui penelitian ini bebas dari multikoloneritas karena mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,1$ yakni 0,599 dan nilai VIF ≤ 10 yakni 1.671, Maka di katakan tidak ada fenomena multikolinieritas antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4.2 tersebut, titik-titik menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat jelas bahwa tidak terdapat bentuk yang berbeda. Dapat disimpulkan model regresi bisa digunakan untuk Motivasi Kerja, serta Fasilitas kantor yang menginterpretasikan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients*		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.231	1.451			-.159	.874
	X1	.037	.037	.215		.976	.336
	X2	-.002	.040	-.012		-.055	.956

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dilihat nilai signifikan Motivasi Kerja 0,336. Fasilitas Kantor 0,956. Hasil sig. Seluruh variabel melebihi 0,05 jadi tidak terjadi masalah heterokedastisitas setiap variabel dan model yang bagus yakni model

variabel yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ningsih dan Dukalang, 2019).

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam analisis regresi, penting untuk menggunakan data dengan skala interval minimal. Namun, data yang dipakai dalam studi ini berskala ordinal, sehingga tidak bisa langsung dianalisis memakai statistik parametrik. Data ordinal perlu ditransformasikan memakai MSI. Berikut perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistic 26 setelah data ditransformasikan dengan skala interval menggunakan Microsoft excel terlebih dahulu, antara lain:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linier. Peramalan nilai variabel dependen dalam menanggapi perubahan nilai variabel bebas merupakan tujuan dari analisis ini. Selain itu, untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang positif atau negatif antara kedua variabel tersebut. Dari hasil analisis memakai IBM SPSS Statistic 26.

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.205	.188		-1.088	.284
	LN_X1	1.021	.048	.964	21.084	.000

a. Dependent Variable: LN_Y

Persamaan regresi :

$$Y = 0,205 + 1,021 X1 + e$$

Keterangan:

- Konstanta (a) = 0,205
Apabila keseluruhan variabel independen yakni Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai 0 (nol), jadi variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,205.
- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Nilai β_1 menunjukkan nilai 1,021 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive ini memperlihatkan adanya pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variabel Motivasi Kerja (X1) sejumlah 1

satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) terjadi kenaikan yakni 1,021.

b. Fasilitas Kantor (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.15 Fasilitas Kantor (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.800	.339		5.307	.000
	LN_X2	.565	.098	.704	5.787	.000

a. Dependent Variable: LN_Y

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 1,800
Artinya jika semua Fasilitas Kantor (X2) menunjukkan nilai 0 (nol), Maka Kinerja Pegawai 1,800.
2. Fasilitas Kantor terhadap Motivasi Kerja
 β_2 menunjukkan nilai 0,565 serta mempunyai koefisien regresi negative. Ini menunjukkan ada pengaruh tidak searah antara Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variabel Fasilitas Kantor (X2) sejumlah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) terjadi penurunan nilai sebanyak 0,565.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan guna melihat bagaimana dua atau lebih variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen secara kolektif. Pada analisis ini, variabel bebas yang dipakai yakni Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor dan variabel terikatnya Motivasi Kerja. Berikut hasil pengolahan memakai program IBM SPSS Statistic 26 :

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-.206	.184		-1.120	.271
	LN_X1	.950	.064	.896	14.844	.000
	LN_X2	.080	.048	.100	1.653	.108

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

persamaan regresinya, antara lain:

$$Y = -0,206 + 0,950 X1 + 0,80 X2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = -0,206

Maka jika keseluruhan variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kantor (X2) memperlihatkan nilai nol, Kinerja Pegawai memiliki nilai sebanyak -0,206.

2. Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,950 serta mempunyai tanda koefisien regresi positive menunjukkan ada pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kantor (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maknanya jika berlangsung penambahan Motivasi Kerja sejumlah 1 satuan, Motivasi Kerja mengalami pertumbuhan sebanyak 0,950.
3. Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,80 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive menunjukkan ada pengaruh yang searah antara Fasilitas Kantor terhadap Motivasi Kerja yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variabel Fasilitas Kantor (X2) sejumlah 1 satuan, Kinerja Pegawai (Y) mengalami pertumbuhan yakni 0,80.

3. Uji t (parsial)

Memiliki tujuan guna melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Nilai t hitung dan t tabel dibandingkan untuk melakukan pengujian ini. Dengan tingkat kepercayaan 95%, ditarik kesimpulan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kalau nilai t hitung dan t tabel memiliki tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hasil analisis uji t, antara lain :

Tabel 4.17 Hasil uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.803	2.268		-.354	.726	
	X1	.842	.059	.901	14.363	.000	.599
	X2	.090	.063	.090	1.438	.160	.599

a. Dependent Variable: Y

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Hasil pengujian memperlihatkan signifikansi Motivasi Kerja ($0,0 < 0,05$) sehingga dikatakan variabel signifikan, sedangkan nilai t tabel bisa dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 33$, didapatkan t tabel yakni 2,034 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,363 > 2,034$). Jadi, dapat H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.
- 2) Pengaruh Fasilitas Kantor (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)
Hasil pengujian memperlihatkan tingkat signifikansi pada variabel Fasilitas Kantor sebesar ($0,160 < 0,05$) sehingga dikatakan variabel tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dan dilihat dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 33$, di dapat t-tabel yakni 2,034 hingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,438 > 2,034$). Jadi bisa diketahui H_0 diterima dan

Ha ditolak berarti Fasilitas Kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

4. Uji F simultan

Tujuan pengujian hipotesis simultan adalah untuk menilai bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel dependen pada saat

Tabel 4.18 Hasil uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1670.213	2	835.107	195.901	.000 ^b
	Residual	140.676	33	4.263		
	Total	1810.889	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

maka Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengukur kompetensi model pada variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi seperti di bawah:

Tabel 4.19 Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.918	2.06468

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data ole penulis (2024)

Memperlihatkan Kinerja Pegawai bisa di jelaskan oleh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor memiliki Adjust R Square sebesar 0,922 atau 92,2%. Dan sisanya 7,8% pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Riset ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel. Responden 36 pegawai sudah menjadi bagian dalam organisasi, jadi bisa di simpulkan seperti di bawah ini :

1. Hasil dari regresi linier sederhana memiliki tujuan untuk mendapatkan nilai Motivasi Kerja secara langsung dan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Maka,

Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di BKD Kab. Boven Digoel.

2. Dari pengujian analisis regresi linier sederhana, terlihat bahwa Fasilitas Kantor secara parsial tidak berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Fasilitas Kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BKD Kab. Boven Digoel.
3. Analisis regresi linier berganda disimpulkan Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis pengujian regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor dengan Adjust R Square 0.922 atau 92.2%. Ini memperlihatkan korelasi antara variabel tersebut mempunyai kekuatan yang kuat. Sisanya 7.8% adalah variabel luar yang mempengaruhi. Jadi bisa disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Fasilitas Kantor Bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada Kinerja Pegawai pada BKD Kab. Boven Digoel.

B. SARAN

1. Meningkatkan Motivasi Kerja, bagi BKD Kab. Boven Digoel disarankan untuk menciptakan Saluran Komunikasi yang Terbuka dan Aman, Kantor harus memastikan adanya media komunikasi yang terbuka, misalnya rapat rutin, kotak saran anonim, dan platform digital yang memungkinkan pegawai agar melaporkan masalah tanpa rasa takut akan pembalasan. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih nyaman untuk mengungkapkan masalah yang mereka hadapi.
2. Mengembangkan Fasilitas Kantor, bagi BKD Kab. Boven Digoel disarankan untuk melakukan evaluasi Kebutuhan Alat Kerja Secara Rutin, Kantor perlu melakukan evaluasi berkala mengenai alat kerja yang digunakan oleh staf, untuk memastikan bahwa semua peralatan, seperti komputer, perangkat lunak, telepon, dan alat lainnya, memenuhi kebutuhan pekerjaan dan dapat menunjang efisiensi. Jika ada alat yang sudah usang atau kurang fungsional, perlu segera diperbarui atau diganti.
3. Mengembangkan Kinerja Pegawai, bagi BKD Kab. Boven Digoel disarankan untuk melakukan Penguatan Keterampilan dan Pengetahuan agar dapat menyelesaikan tugas secara mandiri, penting untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan Anda. Jika ada pelatihan atau kursus yang bisa diikuti, baik secara internal atau eksternal, manfaatkan kesempatan tersebut. Memahami lebih dalam tugas dan proses kerja akan meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan pegawai.
4. Memberikan perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat

mengganggu kinerja pegawai, yaitu dengan menyarankan penelitian berikutnya untuk mengamati aspek-aspek yang dapat mengganggu kinerja pegawai, antara lain kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lain-lain. Serta mengembangkan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Octavia, Rr Erlina, & Nova Mardiana. (2022). *The Effect Of Placement And Workload On Employee Performance With Motivation As A Mediation Variable At Pt. Bank Lampung. International Journal Of Environmental, Sustainability and Social Science*, 629–637.
- Cipta Di Lindungi Undang-Undang, H. (2021). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 2021 Universitas Medan Area.
- Dunggio, R., Manueke, S., Mamusung, R. T., Manado, P. N., Raya, J., Manado, P., Bisnis, J. A., & Manado, N. (2019). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO), 12(2), 99–108.
- Dwi Waluyo Kusni Ingsih, A. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (Tpks) Pelabuhan Indonesia Iii Tanjungmas Di Semarang.

- Hariato, R. P., & Fauzan, M. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 297.
- Hotner Tampubolon. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.
- Kusuma, D. M., Kunci, K., & Pegawai, K. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- Layla Hafni S, Ahmad Himawan, Surya Safari SD, & Farhan Firdaus. (2022). *Effect Of Leadership And Workload On Work Motivation And Employees Performance Pt. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 60–78.
- Listiana, Y., & Dengo, P. S. (2020). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Manajemen, J., Pranata, I. K. Y., & Cipta, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Motivasi, D., Dan, K., & Daya, S. (n.d.). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II Ahiruddin, Djunaidi, Cecep Indra Susanto.
- Odem, A. L., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3399.
- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Vol. 3, Issue 2).
- Penyusun, N., & Handoko, A. (2016). Persetujuan Skripsi.
- Rachman, Z. A., & Widiartanto, &. (1408). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Harian Suara Merdeka). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 10, Issue 4).
- Sampurno SMK Negeri, D., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru di Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2302–2663.
- Sarmigi, E., Parasmala, E., Ekonomi, F., Islam, B., & Kerinci, I. (n.d.). Pengaruh Fasilitas, Lokasi, Dan Harga Terhadap Keputusan Berkunjung Ke Objek Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh (Vol. 2, Issue 2).
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813.

- Susanta, Y. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Terhadap, K., Pegawai, K., Kantor Badan (JURMEK)*, 24(1).
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Wiji Rahayu, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.