

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN INDRAMAYU

Letta Fidria Nestari¹, Samsul Anwar², Meddy Nurpratama³

letta240402@gmail.com; samsulanwarfe@unwir.ac.id; meddynurpratamafe@unwir.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

ABSTRAK - Baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah berusaha untuk mencapai tujuan mereka melalui kinerja yang baik. Namun, berdasarkan hasil penelitian, kinerja masih belum optimal. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, kinerja penelitian ini dipengaruhi oleh tempat kerja dan motivasi. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana fasilitas kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan eksplisit, dan jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 75 karyawan ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Analisis data melibatkan uji koefisien determinasi, analisis korelasi sederhana dan berganda, dan analisis regresi linier sederhana dan berganda antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. Dengan koefisien korelasi 0,787, ada tingkat korelasi yang kuat, dan koefisien determinasi sebesar 0,620, dan kontribusi relatif sebesar 62%. Dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (58,769 lebih besar dari 3,12). Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi dan tempat kerja mempengaruhi kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, perlu mempertimbangkan dan meningkatkan kembali lingkungan kerja dan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT - Government organizations and non-government organizations are all competing to achieve organizational goals through good performance. But in reality, the research results show that performance is still not optimal. Many things affect performance. However, work facilities and motivation have an influence on performance in this research. The aim of this research is to find out how work facilities and motivation influence performance at the Indramayu Regency Education

and Culture Service. The methods used in this research are descriptive methods and explanatory research methods with quantitative research types. The sample for this research consisted of 75 ASN employees of the Indramayu Regency Education and Culture Service with data collection using library research and field research through observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique uses simple and multiple correlation analysis, coefficient of determination test, and simple and multiple linear regression analysis between the independent variable and the dependent variable. Calculations using SPSS software version 24. The results of the research show that there is an influence of work facilities and motivation on the performance of ASN employees at the Indramayu Regency Education and Culture Service with a correlation coefficient value of 0.787, meaning the level of relationship (correlation) is strong. The coefficient of determination value is 0.620 and the relative contribution is 62% with a significance level of ($0.000 < 0.05$) and the t count value is greater than t table ($58.769 > 3.12$). So it can be said that work facilities and motivation influence performance. To improve performance, it is necessary to consider and improve work facilities and motivation so that the work process produces good results.

Keywords: Work Facilities, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya era globalisasi saat ini, sering ditemukan berbagai persoalan yang berujung pada kegagalan suatu organisasi. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh kegagalan dalam melakukan penyesuaian terhadap kemajuan teknologi atau kinerja sumber daya manusia yang sudah ada di bawah standar, padahal tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi,

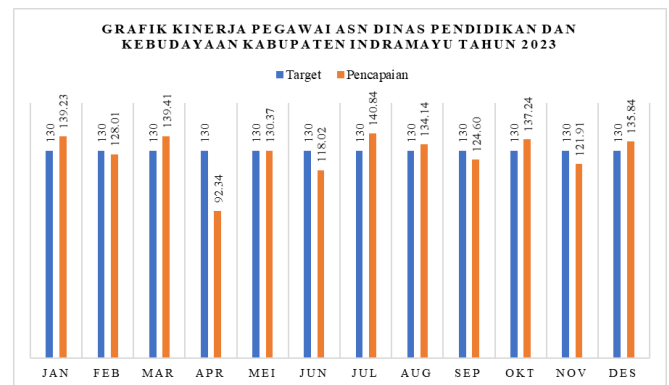
permasalahan sumber daya manusia tetap penting dan menjadi pusat perhatian bagi dunia usaha yang ingin berkembang.

Bagian penting dari setiap aktivitas organisasi melibatkan sumber daya manusia. Tugas-tugas organisasi tidak dapat terselenggara secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, meskipun dengan adanya sarana, prasarana, dan sumber daya yang ada. Sebuah organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan organisasi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu bertugas menetapkan, mengawasi, dan melaksanakan kebijakan pendidikan dan kebudayaan di dalam wilayah Kabupaten Indramayu. Tugas utamanya termasuk mengelola sekolah-sekolah di daerah tersebut, menyelenggarakan program-program pendidikan, mengawasi kualitas pendidikan, serta mempromosikan dan melestarikan kebudayaan lokal. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan dan pemeliharaan aspek pendidikan dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Indramayu, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Pegawai ASN sebagai salah satu elemen dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu diharapkan memiliki kinerja yang

tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi nantinya akan dapat membantu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dalam meningkatkan permintaan pelayanan. Pentingnya kinerja yang tinggi adalah untuk memberikan keuntungan baik bagi masyarakat maupun untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu itu sendiri. Jika kinerja Pegawai ASN tinggi maka akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sedangkan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu, kinerja dari setiap Pegawai ASN menjadi penentu berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan.



Gambar 1

Grafik Kinerja Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu Tahun 2023 (data diolah)
Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Namun pada kenyataannya, berdasarkan Gambar 1 dan hasil observasi peneliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu masih adanya permasalahan yang terjadi. Kinerja Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu masih belum maksimal, kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap Pegawai ASN, ada juga sebagian Pegawai ASN yang memiliki kinerja rendah. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh Pegawai ASN sangat berpengaruh. Kinerja rendah dapat diketahui melalui hasil kerja Pegawai ASN tidak mencapai standar yang diharapkan atau diinginkan.

Kemudian Pegawai ASN tidak menghasilkan atau tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu Pegawai ASN sering kali terlambat dan tidak menggunakan waktu kerja dengan efisien hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Pegawai ASN juga kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, hal ini menyebabkan penurunan kinerja Pegawai ASN.

1. Kinerja

Menurut Afandi (2021, pp. 83-84) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Kasmir (2019, pp. 208-210) enam indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar pegawai.

Menurut Afandi (2021, pp. 86-87) ada banyak faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai, beberapa faktor tersebut tercantum di bawah ini:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan
3. Motivasi
4. Kompetensi
5. Fasilitas kerja

6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan
8. Disiplin kerja.

2. Fasilitas Kerja

Menurut Sofyandi (Harpis & Bahri, 2020) “Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang”.

Menurut Sofyandi (Harpis & Bahri, 2020) fasilitas kerja dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Ruangan kesehatan
5. Bangunan
6. Alat transportasi.

Tjiptono (Harpis & Bahri, 2020) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diantaranya adalah:

1. Perencanaan spasial
2. Perencanaan ruangan
3. Perlengkapan/perabotan
4. Tata cahaya
5. Warna
6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

3. Motivasi

Menurut Hasibuan (2020, p. 143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Definisi tersebut

menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk pegawai melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020, pp. 142-143) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya.

Peterson dan Plowman (Hasibuan, 2020, p. 142) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
2. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
3. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
4. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).

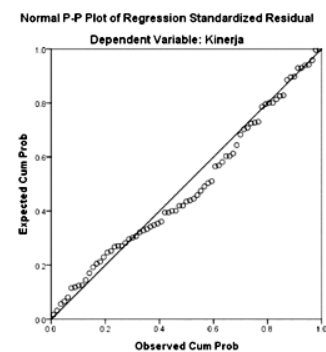
METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja (Y). Subjek dalam penelitian ini merupakan Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan permasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode *explanatory research* dengan jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu yang berjumlah 75 Pegawai ASN. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2023, p. 134). Peneliti menggunakan cara pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, interview dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2

Normalitas Plot Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan Gambar 2 diatas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sampel diambil dari populasi data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.038	3.159		4.761	.000		
	Fasilitas Kerja	.406	.071	.517	5.693	.000	.640	1.562
	Motivasi	.500	.126	.360	3.967	.000	.640	1.562

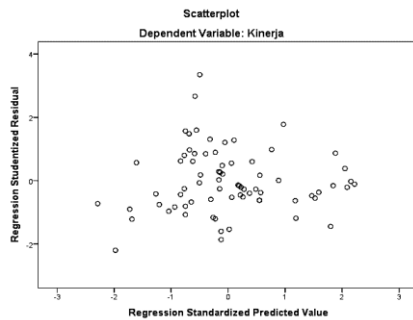
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance kedua variabel mempunyai nilai sebesar $0,640 > 0,1$. VIF nilainya sebesar $1,562 <$

10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan Gambar 3 diatas, bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Fasilitas Kerja dan Motivasi.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.610	3.834

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan Tabel 2 diatas korelasi Fasilitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,787. Maka dapat diartikan bahwa tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja adalah “Kuat”.

Uji T (Parsial)

Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 3

Hasil Uji T Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.531	2.775		8.118	.000
	Fasilitas Kerja	.576	.063	.733	9.203	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil uji parsial Tabel 3 diatas terlihat taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $>$ ttabel ($9,203 > 1,666$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara terpisah Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja.

Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 4

Hasil Uji T Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.940	3.634		5.486	.000
	Motivasi	.930	.120	.670	7.715	.000

Berdasarkan hasil uji parsial Tabel 4 diatas terlihat taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $>$ ttabel ($7,715 > 1,666$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara terpisah Motivasi mempengaruhi Kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 5

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1727.880	2	863.940	58.769	.000 ^b
	Residual	1058.440	72	14.701		
	Total	2786.320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil uji simultan Tabel 5 diatas terlihat taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan

$f_{hitung} > f_{tabel}$ ($58,769 > 3,12$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Fasilitas Kerja dan Motivasi secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi Kinerja. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

KESIMPULAN

1. Adanya pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,203 > 1,666$).
2. Adanya pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,715 > 1,666$).
3. Adanya pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) secara bersama-sama (simultan) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($58,769 > 3,12$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (ed. 2). Pekanbaru, Riau: Zanafah Publishing
- Harpis, M., & Syaiful, B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.