

**Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD.
Puskesmas Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember**

Izza Afkarina Safitri¹⁾, Asmuni²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

Email : izzaafkarinasafitri@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

Email: asmuni.mumun01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menyangkut tentang pengaruh motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di penelitian yang bertempat di salah satu instansi kesehatan di wilayah pedesaan di Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, metode yang digunakan untuk menguji variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 66 pegawai pada tahun 2022. Jumlah sampel sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan rumus *slovin* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang mana tujuan pengambilan sampel dari metode ini untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan isi tujuan penulis dengan adanya beberapa pertimbangan dari kenyamanan responden.. Variabel pada penelitian adalah Motivasi (x^1), Fasilitas kerja (x^2) dan Kinerja pegawai (y). Pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi dan pembagian kuesioner dengan skala likert yang mana berisi 5 penilaian yang masing-masing terdapat tingkatan di setiap penilaian. Sementara analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dari pegawai dikarenakan adanya jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap motivasi dari pimpinan yang sportif dan baik tapi tidak lantas dapat mempengaruhi kinerja. Dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial karena semua indikator yang terdapat pada fasilitas kerja menyatakan setuju terhadap fasilitas kerja yang dimiliki oleh instansi yang lantas sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena semua indikator yang ada pada kinerja pegawai menyatakan setuju hal ini dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama motivasi dan fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research concerns the influence of motivation and work facilities on employee performance in research taking place at a health agency in a rural area in Sabrang Village, Ambulu District, Jember Regency. This research uses a quantitative type of research, the method used to test the independent variable (x) against the dependent variable (y). The total population in this study is 66 employees in 2022. The total sample is 50 employees using the Slovin formula and the sampling technique uses purposive sampling, where the aim of sampling from this method is to obtain samples that match the contents of the author's objectives with several considerations from respondent comfort... The variables in the research are motivation (x1), work facilities (x2) and employee performance (y). The data collection used was observation techniques and distribution of questionnaires with a Likert scale which contained 5 assessments, each of which had a level in each assessment. Meanwhile, the analysis in this research uses multiple linear regression. The result is that work motivation has no partial effect on employee performance because there are respondents who agree with the motivation of leaders who are sportsmanlike and good but it does not necessarily affect performance. And work facilities partially influence employee performance because all the indicators contained in work facilities agree with the work facilities owned by the agency which then greatly influences employee performance. Simultaneously, motivation and work facilities influence employee performance because all existing indicators of employee performance agree. This can be stated that together motivation and work facilities are able to influence employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan kegiatan di organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dan memadai. Instansi pemerintah memiliki tujuan agar terselenggaranya pelayanan kebutuhan masyarakat dengan efisien dan efektif. Pada penelitian ini berlokasi di puskesmas yang merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan yang terpadu, menyeluruh, merata yang mudah dijangkau oleh masyarakat. Maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan fasilitas kerja dalam kegiatan pelayanan yang terpadu. Peran dari motivasi untuk organisasi adalah untuk mendorong kemauan yang kuat pada pegawai dalam melaksanakan kerja untuk mendapatkan hasil yang sesuai target. Sedangkan fasilitas memiliki peran untuk menciptakan suasana lingkungan kerja pegawai yang memadai baik dalam segi dorongan dalam proses kerja dan produktivitas kinerja pegawai.

Pegawai adalah sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam organisasi yang akan memanfaatkan dan mengelola instansi dari segi internal dan eksternal

seperti modal, bahan baku dan mesin di dalam instansi sehingga kelak bagian-bagian tersebut dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif (Firman et al., 2013). Kinerja yang baik dan tinggi meningkatkan keuntungan organisasi, begitu pula kinerja turun yang merugikan organisasi (Budi et al., 2019). Adapun faktor negatif yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja pegawai, antara lain adanya penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, adanya ketidakefektifan waktu dalam menuntaskan tugas pekerjaan sesuai peraturan (Aziz, 2017:3).

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang bergerak pada tiap unit program kerja mendapatkan nilai yang dapat dikatakan belum seluruhnya baik hal ini ditunjukkan dengan data Program Essensial mencapai capaian 89 dengan kategori baik, yang kedua pada Program Manajemen Puskesmas mendapat capaian nilai sebesar 76,7 dengan kategori rendah, yang ketiga pada Program Upaya Kesehatan Perorangan menunjukkan nilai sebesar 85,1 dalam kategori cukup, dan yang keempat pada Program pengembangan menunjukkan capaian sebesar 168 yang dalam kategori baik. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa perolehan kinerja puskesmas mengalami kenaikan dan kesenjangan, yang mana menunjukkan bahwa kinerja puskesmas juga sangat dipengaruhi dari faktor pegawai, oleh karena itu pengukuran kinerja pegawai berasal dari efektifitas kerja pegawai dari segi motivasi dan fasilitas kerja.

Kondisi terkini di UPTD. Puskesmas Sabrang yaitu ada beberapa pegawai yang masih belum sesuai target dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah di berikan oleh organisasi kepada tiap pegawai, seperti halnya dalam hal pelayanan baik di dalam puskesmas induk maupun unit wilayah yang masih kurang memadai dari segi fasilitas yang dimiliki, fasilitas ini masuk kedalam bab program manajemen, standar yang baik harus terpenuhi oleh fasilitas pelayanan kesehatan ini agar hasil penilaian kinerja juga memuaskan teruntuk dibidang manajemen. Selanjutnya ditemukan adanya penempatan Bidang sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diminta dan fasilitas kerja serta motivasi yang diberikan organisasi terus kekurangan karyawan yang sesuai dengan komitmen dan tanggung jawab karyawan tersebut. Pada unit pelayanan tenaga kesehatan sering kali ditemukan tindakan yang bergantian karena fasilitas yang dimiliki cenderung bergantian dengan tenaga kesehatan di unit lainnya, yang tentunya sangat berdampak pada kinerja pegawai dalam proses percepatan pelayanan. Hal ini bisa diminimalisir dengan diadakannya penambahan fasilitas kerja serta motivasi bagi pegawai tersebut agar pelayanan pasien berjalan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Studi tentang kinerja pegawai dalam organisasi publik menekankan tentang hasil dari indikator-indikator yang dimasukkan dalam penelitian guna mengetahui pengaruhnya dalam kinerja pegawai. beberapa hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah hasil kinerja pegawai yang notabnya dipengaruhi oleh faktor

dalam penelitian dan selebihnya dipengaruhi faktor luar yang tidak dapat diterangkan dalam penelitian ini. Kinerja yaitu suatu keadaan yang harus difahami dan dilaporkan kepada pihak terkait untuk mengetahui hasil capaian tiap individu yang berhubungan dengan visi yang dimiliki oleh suatu instansi serta mengetahui dampak dari segi positif dan negatifnya dari kebijakan operasional yang diterbitkan (Noor, 2013:27). Pada penelitian ini indikator kinerja pegawai yang digunakan menggunakan teori dari Wibowo (2016:8-88) 1.) Tujuan ialah berbagai situasi yang dicari oleh individu atau organisasi secara aktif. Penjabaran tersebut memuat makna bahwa tujuan tersebut bukan berupa persyaratan dan keinginan. 2.) Standar memiliki makna karena guna mengetahui tujuan tersebut dapat tercapai. Standar merupakan salah satu apakah tujuan-tujuan ini dapat dicapai. Tanpa standar, seseorang tidak tahu kapan mereka akan tercapai. 3.) Umpan balik adalah umpan balik yang digunakan untuk mengukur kesesuaian dengan standar kinerja dan pencapaian tujuan. Umpan balik dapat diminta untuk mengevaluasi hasil kinerja. 4.) Alat atau sarana adalah sarana yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan dengan baik. Alat atau sumber daya mendukung pencapaian tujuan. Tugas tidak dapat diselesaikan dan tujuan tidak dapat dicapai tanpa alat atau perlengkapan. 5.) Kompetensi menjadi syarat terpenting dalam kinerja. Organisasi adalah skill seseorang untuk menjalankan kinerja dengan baik. 6.) Motif ialah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. 7.) Peluang bekerja perlu mendapat kesempatan yang sama untuk menunjukkan prestasi kerja. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja yaitu kemampuan memenuhi syarat dan ketersediaan waktu. penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Indra dan Fajar (2019).

2.1 Motivasi Kerja

Hal pertama dalam penelitian ini yang menjadi faktor uji tercapainya kinerja yang baik yaitu motivasi. Masyarakat umum menganggap motivasi ialah bentuk semangat untuk diri sendiri maupun orang lain. Perlu dipahami bahwa motivasi ialah bentuk alasan dan bukan semangat. Alasan ini menjadi perangsang keinginan agar menjadi penggerak dalam bekerja. Motivasi menurut Menurut Hasibuan (2013:143) Motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan semangat bekerja dalam diri seseorang, sehingga mampu berkolaborasi, bekerja efisien, dan mengintegrasikan dirinya di segala hal untuk mendapat kepuasan. Motivasi yakni dorongan rangkaian proses etika manusia dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2014:323). Menurut Hasibuan (2012:150) Motivasi memiliki 2 jenis, antara lain motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yakni dorongan positif, apabila pegawai dapat menghasilkan prestasi di atas standar kinerja, maka pegawai mendapat insentif berupa hadiah (Makmun, 2020). Sebaliknya motivasi negatif mendorong karyawan dengan ancaman sanksi, artinya jika kinerja yang dilakukan kurang dari kinerja standar maka akan dikenakan sanksi. Sedangkan jika prestasinya di atas standar, tidak diberikan reward.

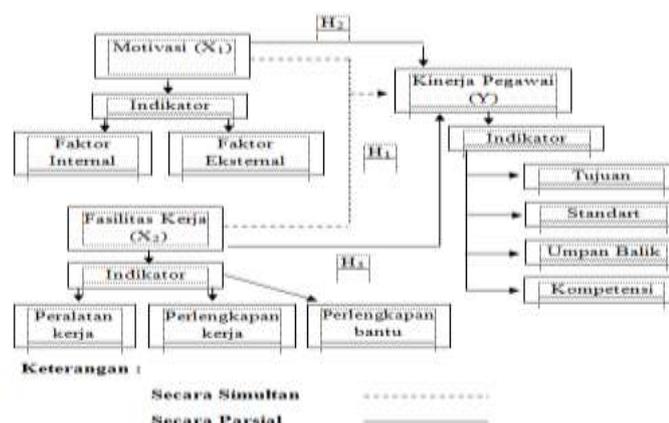
Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) mengenai motivasi terdiri dari dua faktor yang dijelaskan sebagai berikut yaitu faktor internal terdiri dari pribadi yang matang, tingkat pendidikan, harapan dan keinginan pribadi, kebutuhan, tingkat rasa bosan dan lelah pekerjaan, kepuasan kerja. Selanjutnya faktor eksternal yang terdiri dari keadaan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai, pemimpin yang sportif dan baik, karir yang terjamin, perubahan status dan tanggung jawab. Jawaban dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Sari (2019), Atqiya (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini menambah khasanah bagi penelitian-penelitian terdahulu. Tugas utama pegawai yaitu melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya dengan benar. Sayangnya pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai tidak ada kaitannya dalam penelitian ini. Artinya persepsi mengenai faktor internal dan faktor eksternal motivasi tidak terhubung dengan kinerja. Bersinerginya kinerja bisa jadi berasal dari pekerjaan pegawai itu sendiri yang merupakan tanggungjawab pegawai.

2.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah semua alat dan bahan yang digunakan oleh pegawai untuk mendukung lingkungan kerja seseorang, cara kerja dan mengatur pekerjaan dengan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Moenir dalam Munawirsyah (2017:47) Tempat kerja adalah semua alat yang secara langsung digunakan oleh pegawai, dipergunakan dan dipergunakan untuk pekerjaannya atau untuk kelancaran pekerjaannya. Fasilitas Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari Moenir (2016:120) Ruang kerja terdiri dari tiga bagian menurut peruntukannya, yaitu perlengkapan kerja, perkakas kerja dan perkakas bantu. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Rifai (2019) dan Abadiyah (2019).

Untuk mempermudah konseptualisasi, peneliti ingin mengukur berdasarkan definisi operasional kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.



3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif. Sumber data yang dipakai adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, sumber data primer yang dimaksud ialah data yang bersal dari kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder yaitu didapatkan dari sumber daya yang ada pada lokasi penelitian dengan jenis data skala ordinal. Populasi pada penelitian ini sebanyak 66 pegawai pada tahun 2022. Penggunaan sampel sebanyak 50 orang yang menggunakan rumus *slovin* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019:133), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan pertama bukan kepala puskesmas, kedua tidak sedang mengajukan pensiun dini, ketiga tidak sedang mengajukan pensiun hari tua, keempat tidak sedang melakukan tugas belajar atau menempuh pendidikan, kelima tidak sedang mengajukan mutasi mandiri, keenam bukan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dari data kuesioner yang diperoleh dari 50 sampel dari 66 responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden wanita sejumlah 72%, 48% berusia >30 tahun. Dan sebanyak 50% berpendidikan D3. Dalam perhitungan olah data dari uji vaiditas dari soal yang diberikan memiliki nilai koefisien lebih dari 0,374. Sehingga item tiap pertanyaan dinyatakan valid. dan dari olah data dari uji realibilitas, nilai dari Koefisien Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih dari 0, sehingga item pertanyaan yang diberikan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan bahan acuan penelitian yang didapatkan peneliti, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Hasil pada uji normalitas didapatkan terdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas juga tidak terjadi Heterokedastisitas. Dan hasil uji multikolinieritas memiliki data penelitian $VIF < 10$, dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka peneliti akan mendapatkan hasil pengaruh antara variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan hasil dari jawaban quesioner para responden yang telah di lakukan perhitungan menggunakan SPSS 20.0, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,757	6,960		1,258	,215
1					
Motivasi	,076	,105	,097	,727	,471
Fasilitas Kerja	,214	,066	,431	3,217	,002

Coefficients^a

Sumber data : Hasil pengolahan data berdasarkan questioner.

Dari tabel diatas dibuat regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=8,757+0,076X_1+0,214X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: nilai konstanta positif sebesar 8,757 yang tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel, kinerja pegawai (Y) telah memiliki nilai sebesar 8,757 dari hasil olah data kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi (X1) dapat membuat peningkatan sebesar 0,076. Kemudian hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja (X2) sebesar 0,214.

Hasil olah data uji koefisien determinasi yang diketahui R Square sebesar 0,218 atau 21,8% yang bahwa pengaruhnya variabel motivasi (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) bersama-sama mempengaruhi pegawai performance (Y) jadi 0,218. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,185$$

$$e = 0,815 \text{ atau } 81,5\%$$

Nilai Adjust R Square sebesar 0,185 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 18,5% yang berarti 81,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya di dalam penelitian ini yang tidak dapat dijelaskan.

4.2 Hasil Uji F

Dalam hal ini penulis juga melakukan uji F dengan melakukan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel untuk derajat kebebasan (df1) = k-1.

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,216	2	44,608	6,554	,003 ^b
	Residual	319,904	47	6,806		
	Total	409,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber data : : Hasil pengolahan data berdasarkan questioner.

Berdasarkan pengujian diatas menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,003 dan nilai f hitung 6,554, antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar $0,003 \leq 0,05$ dan F-number sebesar $6,554 \geq 3,191$. Maka Hipotesis dari Ha1 diterima. Artinya motivasi dan kesempatan kerja yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3 Hasil Uji t

Dalam uji parsial, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan satu per satu. Kriteria uji pada taraf signifikansi = 0,05 yang dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dengan sampel 50 responden, tabel dengan derajat kebebasan (df): $df = n-2 = 50-2 = 48$, terlihat nilai tabel adalah 2,010. Pengujian ini menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,010 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Di bawah ini adalah hasil pengujian yang dilakukan:

⊕ **Tabel 4.28 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,757	6,960		1,258	,215
1 Motivasi	,076	,105	,097	,727	,471
Fasilitas Kerja	,214	,066	,431	3,217	,002

a. Dependent variable: kinerja pegawai

Berdasarkan dari tabel 3. diatas diketahui bahwa untuk nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,727, dan nilai t_{tabel} 2,010 atau dapat dibuat persamaan yaitu $0,727 > 2,010$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$).signifikasi variabel X_1 $0,471 \geq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa pengujian variabel (X_1) tidak mendapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut penulis tidak berpengaruhnya variabel (X_1) dikarenakan bahan penelitian yang berupa data yang didapatkan tidak berhasil memberikan kenyataan keterkaitan antara X_1 dan Y karena data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Jika hasil uji-t pada penelitian ini pada variabel dan nilai signifikansinya adalah $0,002 \leq 0,05$. Pada pengujian ini kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen antar variabel independen.

4.4 Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator yang ada pada kinerja pegawai mampu mempengaruhi hasil penelitian. Motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai secara simultan, yang artinya apabila motivasi dan fasilitas kerja lebih ditingkatkan kepada pegawai maka kualitas lembaga instansi akan lebih baik lagi. Pada penelitian ini pada indikator tujuan, responden menjawab sebanyak 70% cukup setuju pada indikator tersebut. hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dalam hal tujuan organisasi telah disusun dan tersampaikan kepada pegawai serta tujuan agar kerangka acuan kerja dapat terealisasi dengan baik yaitu dengan mendaftarkan pelatihan pengembangan skill pegawai. sebanyak 66% responden menjawab cukup setuju dengan adanya kompetensi yang memadai mampu meningkatkan kinerja

pegawai. kompetensi ini dapat dilakukan dengan adanya pengadakan pelatihan serta sertifikasi profesi bagi tenaga yang bersangkutan. Berdasarkan perspektif empiris, variabel motivasi dan fasilitas kerja bersama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Hery Irwansyah Sinaga, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019)

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator motivasi kerja menyatakan setuju dan salah satu indikator yang mempunyai jawaban paling tinggi ratingnya yaitu pada indikator pemimpin yang sportif dan baik yang memiliki rating tertinggi sebesar 48% menyatakan setuju adanya pemimpin yang sportif dan baik dalam hal objektif saat menilai kinerja. Artinya penilaian yang diberikan oleh pimpinan lembaga organisasi sesuai dengan keadaan tiap pegawai. kemudian pada indikator kebutuhan terjawab sebanyak 50% menyatakan setuju bahwa adanya kebutuhan untuk pemenuhan keinginan diri pegawai agar terus bekerja lebih giat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firman et al., 2013), yang menyatakan bahwa motivasi mendapat jawaban setuju terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini menambah khasanah bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Tugas utama pegawai yaitu melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya dengan benar. Sayangnya pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai tidak ada kaitannya dalam penelitian ini. Artinya persepsi mengenai faktor internal dan faktor eksternal motivasi tidak terhubung dengan kinerja. Bersinerginya kinerja bisa jadi berasal dari pekerjaan pegawai itu sendiri yang merupakan tanggungjawab pegawai.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Semua indikator pada variabel fasilitas kerja memiliki sumbangsih dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, dari 3 indikator yang berpengaruh paling tinggi adalah pada indikator peralatan kerja yang memiliki rating nilai sebesar 52% menyatakan setuju dengan adanya peralatan kerja yang memadai dan masih berfungsi dalam menunjang kinerja pegawai. kemudian sebanyak 38% responden menjawab setuju terhadap indikator perlengkapan penunjang, perlengkapan penunjang yang dimaksud disini seperti finger print, dengan adanya fingerprint tentunya dapat menilai kedisiplinan jam kerja pegawai yang datang. Maka kegiatan kinerja dapat berlangsung dengan baik dibidang manajemen. Berdasarkan perspektif empiris, maka dinyatakan menerima hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Fasilitas kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Rifai, 2019) dan (Wijaksono, 2022)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data tentang tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai, yang ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai
- b. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- c. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Batasan Penelitian

Adapun batasan riset yang dilakukan pada penelitian ini merangkum berbagai sebab yang peneliti harapkan bisa menjadi khasanah bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

- a. Kekurangan pada penelitian ini hanya dilingkup wilayah desa saja.
- b. Sampelnya sedikit dari jumlah populasi yang ada dan perlunya perhitungan sampel yang matang agar hasil penelitian yang didapatkan dapat lebih baik dan signifikan.
- c. Perlunya dilakukan penelitian di unit wilayah yang sama namun dengan hasil yang beragam agar perkembangan penelitian bisa terus ter-*update*.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan*. 19(3), 222–230.
- Firman, A., Afriyadi, R., & Kurniasih, F. (2013). *PENERAPAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI*.
- Hery Irwansyah Sinaga. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1), 73–84.
- Makmun, S., & KHOIRIYAH, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88–107.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 129–147.
- Rifai, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. 08(01), 1–15.
- Wijaksono, E. B. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II / I Kediri*. 1(3), 89–105.