



**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT
LUWUK UTARA KABUPATEN BANGGAI**

Oleh:

ADRIAN POLIM

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Luwuk

Email : umlbadrian@gmail.com

No. HP : 082377887882

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui fasilitas kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dan untuk mengetahui variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 22 orang. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda 2 prediktor. Hasil pengolahan data yang dilakukan melalui program *SPSS versi 25.0*.

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X_1) = 0,386 dan motivasi kerja (X_2) = 0,480 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 0,903. Berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 8,006 dengan $F\text{-tabel} = 3,52$, dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 8,006 > 3,52$ yang berarti berpengaruh secara positif dan signifikan. Hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja ASN dalam penelitian ini adalah kuat terlihat dari uji koefisien korelasi sebesar 0,676. Besarnya koefisien determinasi *R square*nya (r^2) adalah sebesar 0,400 atau sebesar 40,00% artinya bahwa kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya 60,00% adalah merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dengan nilai koefisien regresi terlihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, sehingga untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti.

Keywords : Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu

kebijakan operasional. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang. Sebagaimana yang dijelaskan diatas, adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Adapun yang menjadi masalah pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai adalah minimnya fasilitas kerja sehingga menghambat kinerja pegawai. Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang administrasi kecamatan dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Luwuk Utara. Selain fasilitas kerja masalah motivasi pada

organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia. Organisasi - organisasi modern dewasa ini haruslah menjadikan Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu organisasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat Pegawai Aparatur Sipil Negara merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi organisasi. Motivasi kerja dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara karena motivasi merupakan hal yang mempunyai peran dalam meningkatkan suatu kinerja. Orang yang mempunyai motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai belum termotivasi karena Situasi kerja yang kurang nyaman Masih terdapat beberapa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang belum mendapatkan pengembangan karir masih kurang menyukai terhadap pekerjaan yang diterima serta kondisi lingkungan kerja sehingga kinerja yang kurang maksimal dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang kini dirasakan Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat Pegawai Aparatur Sipil Negara merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan organisasi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh organisasi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Dari beberapa permasalahan yang terjadi diatas maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai”.

II. METODE PENELITIAN

Fasilitas Kerja (X1)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang berhubungan dengan fasilitas kerja:

Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Atas Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Fasilitas Kerja

Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total F	Total %
	F %	F %	F %	F %	F %		
Dikantor tempat saya bekerja memiliki peralatan kantor yang memadai, seperti komputer.	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	10 (45,45)	11 (50,00)	22	100
Dikantor tempat saya bekerja memiliki prasarana kantor yang memadai, seperti jalan, pagar gedung, dll.	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	12 (54,55)	9 (40,91)	22	100
Dikantor tempat saya bekerja memiliki perlengkapan kantor yang baik seperti meja, kursi, lemari, dll	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	11 (50,00)	10 (45,45)	22	100
Dikantor tempat saya bekerja memiliki inventaris kantor yang memadai, seperti AC, Komputer, dll.	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	12 (54,55)	9 (40,91)	22	100
Dikantor tempat saya bekerja memiliki bangunan kantor yang kondusif dan nyaman.	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	11 (50,00)	10 (45,45)	22	100
Dikantor tempat saya bekerja memiliki alat transportasi yang dapat di gunakan oleh semua pegawai, seperti motor.	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (4,55)	11 (50,00)	10 (45,45)	22	100

Sumber : Kuesioner, Data Diolah 2022

- a. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki peralatan kantor yang memadai, seperti komputer” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 50,00 persen menyatakan setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.

- b. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki prasarana kantor yang memadai, seperti jalan, pagar gedung, dll” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, 9 responden atau sebesar 40,91 menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut atas pernyataan tersebut.
- c. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki perlengkapan kantor yang baik seperti meja, kursi, lemari,dll” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 50,00 persen menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.
- d. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki inventaris kantor yang memadai, seperti AC, Komputer, dll” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, 9 responden atau sebesar 40,91 menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut atas pernyataan tersebut.
- e. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki bangunan kantor yang kondusif dan nyaman” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 50,00 persen menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.
- f. Pada pernyataan “Dikantor tempat saya bekerja memiliki alat transportasi yang dapat di gunakan oleh semua pegawai, seperti motor” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 50,00 persen menyatakan sangat setuju dan 1 responden atau sebesar 4,55 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang berhubungan dengan motivasi kerja:

Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Atas Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja

Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total F	Total
	F %	F %	F %	F %	F %		
Saya memiliki jiwa pekerja keras.	0 (0,00)	0 (0,00)	3 (13,64)	17 (77,27)	2 (9,09)	22	100
Saya bekerja selalu berorientasi ke masa depan dalam hal pekerjaan.	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (9,09)	17 (77,27)	3 (13,64)	22	100
Saya bekerja keras setiap hari karena mempunyai cita – cita memaksimalkan pekerjaan.	0 (0,00)	0 (0,00)	3 (13,64)	17 (77,27)	2 (9,09)	22	100
Saya selalu berusaha untuk maju dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan saya.	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (9,09)	17 (77,27)	3 (13,64)	22	100
Saya selalu tekun bekerja setiap hari.	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (9,09)	16 (72,73)	4 (18,18)	22	100

Sumber : Kuesioner, Data Diolah 2022

- Pada pernyataan “Saya memiliki jiwa pekerja keras” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 77,27 persen, sebanyak 2 responden atau sebesar 9,09 persen menyatakan setuju dan 3 responden atau sebesar 13,64 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.
- Pada pernyataan “Saya bekerja selalu berorientasi ke masa depan dalam hal pekerjaan” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 77,27 persen, 3 responden atau sebesar 13,64 menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau sebesar 9,09 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.
- Pada pernyataan “Saya bekerja keras setiap hari karena mempunyai cita – cita memaksimalkan pekerjaan” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 77,27 persen, sebanyak 2 responden atau sebesar 9,09 persen menyatakan setuju dan 3 responden atau sebesar 13,64 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.
- Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk maju dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan saya” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 77,27 persen, 3 responden atau sebesar 13,64 menyatakan

sangat setuju dan 2 responden atau sebesar 9,09 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut atas pernyataan tersebut.

- e. Pada pernyataan “Saya selalu tekun bekerja setiap hari” sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 72,73 persen, sebanyak 4 responden atau sebesar 18,18 persen menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau sebesar 9,09 persen menyatakan ragu – ragu atas pernyataan tersebut.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai :

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Atas Pernyataan Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai

Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total F	Total %
	F %	F %	F %	F %	F %		
Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang banyak.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	10 (45,45)	12 (54,55)	22	100
Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	11 (50,00)	11 (50,00)	22	100
Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan saya.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	10 (45,45)	12 (54,55)	22	100
Saya selalu efektif dalam bekerja.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	10 (45,45)	12 (54,55)	22	100
Saya selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	11 (50,00)	11 (50,00)	22	100
Saya selalu berkomitmen dengan pekerjaan saya.	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	10 (45,45)	12 (54,55)	22	100

Sumber : Kuesioner, Data Diolah 2022

- a. Pada pernyataan “Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang banyak” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 45,45 persen menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.
- b. Pada pernyataan “Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu masing – masing sebanyak 11 responden atau sebesar 50,00 persen atas pernyataan tersebut atas pernyataan tersebut.

- c. Pada pernyataan “Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan saya” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 45,45 persen menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.
- d. Pada pernyataan “Saya selalu efektif dalam bekerja” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 45,45 persen menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.
- e. Pada pernyataan “Saya selalu mandiri dalam melaksanakan pekerjaan saya” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu masing – masing sebanyak 11 responden atau sebesar 50,00 persen atas pernyataan tersebut atas pernyataan tersebut.
- f. Pada pernyataan “Saya selalu berkomitmen dengan pekerjaan saya” sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 54,55 persen, sebanyak 10 responden atau sebesar 45,45 persen menyatakan setuju atas pernyataan tersebut

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas penulis selanjutnya melakukan pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dalam statistik adalah untuk mengukur sebuah kuesioner, yaitu kuesioner dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi, dalam penelitian ini data kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih tinggi dari 0,3. (Tabel 4.7)

Sedangkan Uji reliabilitas adalah tehnik untuk mengetahui konsistensi kuesioner, besarnya reliabilitas alat ukur yang telah diujikan menunjukkan sejauh mana tingkat kepercayaan atau keandalan alat ukur dalam mengukur subjek penelitian. Dari pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 20.0 hasil *Cronbach's Alpha*nya lebih tinggi dari 0,6, yang artinya data kuesioner yang digunakan adalah realibel (Tabel 4.7). Berikut ini tabel uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Ket
Fasilitas Kerja (X ₁)	X1.1	0,949	0,793	V/R
	X1.2	0,969	0,792	V/R
	X1.3	0,991	0,790	V/R
	X1.4	0,969	0,792	V/R
	X1.5	0,991	0,790	V/R
	X1.6	0,991	0,790	V/R
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,930	0,798	V/R
	X2.2	0,965	0,794	V/R
	X2.3	0,930	0,798	V/R
	X2.4	0,965	0,794	V/R
	X2.5	0,926	0,793	V/R
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,990	0,791	V/R
	Y.2	0,961	0,793	V/R
	Y.3	0,990	0,791	V/R
	Y.4	0,990	0,791	V/R
	Y.5	0,961	0,793	V/R
	Y.6	0,990	0,791	V/R

Sumber : Hasil SPSS V.25.0, 2022

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X₁) = 0,386, motivasi kerja (X₂) = 0,480, sedangkan konstan koefisien regresi sebesar 0,903. Hasil Analisis Statistik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Koef. Regresi	Koef. Korelasi	t Hitung	P (Sig)	Ket
Constant	0,903				
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,386	0,511	2,591	0,018	Sig
Motivasi Kerja (X ₂)	0,480	0,514	2,609	0,017	Sig
R = 0,676					
R ² = 0,400 = 40,00%					
F Hitung = 8,006				0,000	Sig

Sumber : Hasil Olahan Statistik, 2022

Sehingga dari tabel diatas apabila dimasukan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,903 + 0,386X_1 + 0,3480X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai Konstanta sebesar 0,903, dapat diartikan jika tidak dipengaruhi variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja maka kinerja ASN tidak akan mengalami perubahan (Konstan).
 - b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,386 mempunyai bahwa nilai dari fasilitas kerja (X_1) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai berpengaruh sebesar 0,386 terhadap kinerja ASN.
 - c. β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,480 mempunyai bahwa nilai dari motivasi kerja (X_2) pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai sebesar 0,366 terhadap kinerja pegawai.
- c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja ASN (Y). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja (X_1)

Hasil uji $t_{hitung} = 2,591$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,093 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 22 - 2 - 1 = 19$ $P-Value = 0,018 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,591 > 2,093$ artinya variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Motivasi kerja (X_2)

Hasil uji $t_{hitung} = 2,609$ dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,093 dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 22 - 2 - 1 = 19$ $P-Value = 0,017 < \alpha = 0,05$. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,609 > 2,093$ artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Versi 25.0* pada tabel ANOVA^b dilakukan pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$ maka diperoleh $F-tabel = 3,52$, menurut teori statistik apabila $F-hitung > F-tabel$ maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa $F-hitung = 8,006 > F-tabel = 3,52$, dengan $P-Value = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti berpengaruh secara signifikan.

Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa diduga variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN

(Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dapat diterima atau hipotesis terbukti.

d. Koefisien Korelasi

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui *SPSS Versi 25.0* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,676, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dengan kinerja ASN (Y) adalah kuat.

Tabel 4.22 Hasil Korelasi Berdasarkan Nilai Koefisien

Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Korelasi
0.00 - 0.20	Sangat Lemah
0.21 - 0.40	Sedang
0.41 - 0.60	Cukup Kuat
0.61 - 0.80	Kuat
0.81 - 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Triton PB, 2006

e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel kinerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas fasilitas kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), ditunjukkan dengan nilai pada *Adjusted R Square* (R²) yaitu sebesar 0,400, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh fasilitas kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂), sebesar 40,00%, sedangkan sisanya sebesar 60,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu fasilitas kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Interpretasi setiap variabel didasarkan pada hasil statistik dan pengembangan pemahaman kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja (X₁) Terhadap Kinerja ASN

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dari hasil analisis statistik diatas variabel fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,386, yang berarti fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,386, dengan kata lain jika nilai fasilitas kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,386.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis pertama terbukti yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

Fasilitas kerja Pegawai di kantor Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai sebagai bentuk pelayanan terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Dengan demikian fasilitas kerja yang disediakan oleh Kantor seperti komputer disiapkan 6 buah sehingga sangat mendukung pegawai dalam bekerja karena fasilitas tersebut sebagai alat sarana dan prasarana untuk membantu para pegawai agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dengan fasilitas yang sudah disiapkan seperti meja kantor yang ada 10 buah dan komputer 6 buah sehingga para pegawai akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Yang menjadi permasalahan adalah apabila listrik padam maka segala aktivitas yang berhubungan dengan komputer tidak dapat dikerjakan.

Selanjutnya perlengkapan kantor yang lainnya yang dapat mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor kursi, lemari dan bangunan, yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran. Dengan demikian fasilitas kerja pada setiap perkantoran berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya kantor tersebut. Demikian pula penyediaan fasilitas kerja ini erat kaitannya dengan pembuatan program peningkatan kinerja pegawai.

Fasilitas kerja memiliki peran untuk memberikan. Motivasi kerja bagi pegawai. Fasilitas kerja berperan meningkatkan kinerja. Dengan fasilitas kerja serta pelayanan yang berkualitas dari organisasi pemerintah maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak pegawai dari organisasi pemerintah.

2. Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja ASN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dari hasil analisis statistik diatas variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,480, yang berarti budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,480, dengan kata lain jika nilai budaya organisasi dinaikkan satu satuan maka kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,480.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesis pertama terbukti yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. Hal ini bisa terlihat dari sikap motivasi kerja yang dapat mewujudkan kinerja yang baik kepada pegawai yang semakin baik.

Dalam menjalani aktivitasnya, motivasi kerja mempunyai peran yang akan membuat kita tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan. Pentingnya motivasi dalam

melaksanakan aktivitas, karena tanpa adanya motivasi kerja yang kuat kita akan mudah sekali tergoyahkan dan memutuskan untuk berhenti dalam bekerja.

Dalam menjalani aktivitasnya, motivasi kerja mempunyai peran yang akan membuat kita tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan. Pentingnya motivasi dalam melaksanakan aktivitas, karena tanpa adanya motivasi kerja yang kuat kita akan mudah sekali tergoyahkan dan memutuskan untuk berhenti dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*peristence*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insan yang bersangkutan. Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas menyelesaikan kewajiban, tidak ada kreasi dan semangat untuk menjadikan apa yang dilakukan menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dia akan mampu mengeluarkan ide-ide dan bekerja tidak di batas bawah sehingga hasil pekerjaannya mengesankan dan mudah mendapatkan kepercayaan. Tentu saja orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tersebutlah yang akan selalu mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang lebih tinggi dan karirnya akan selalu naik.

Dari permasalahan tersebut hendaknya pimpinan Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai bila ingin pencapaian kinerja pegawainya meningkat maka pimpinan wajib memberikan peluang dan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan keterampilan kemampuan pada pegawainya agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) Dan Motivasi kerja (X_2) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) atau Uji-F didapat F_{hitung} sebesar 8,006 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} 8,006 > F_{tabel} 3,52$ maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Ini berarti fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas hipotesis kedua terbukti yang menyatakan fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.

Dari temuan dalam penelitian ini memperjelas bahwa fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan karena

faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada tujuan organisasi dimasa yang akan datang.

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, baik organisasi pemerintahan maupun swasta akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan fasilitas, dana yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Secara ideal seorang pegawai apabila mendapat fasilitas akan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dalam pelaksanaannya terkadang seorang pegawai tidak mampu bekerja dengan baik, walaupun pegawai tersebut menerima fasilitas. Untuk kasus Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sejak pemberian fasilitas kepada pegawai tingkat kinerja dan motivasi kerja pegawai meningkat. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan pegawai untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas pegawai.

Fasilitas sangat penting artinya karena merupakan salah satu dorongan bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya itu, tetapi fasilitas juga menjadi bagian terpenting dalam penyelesaian pekerjaan kantor bagi pegawai. Agar kinerja pegawai Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai dapat lebih meningkat maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para pegawai. Perlu diperhatikan secara cermat untuk mengetahui kebutuhan fasilitas dari pada pegawai, demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan fasilitas pegawai merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut diatas, maka pimpinan Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, yang berusaha memaksimalkan fasilitas kantor yang dianggap paling menentukan dalam meningkatkan kinerja para pegawai serta untuk mendukung serta peningkatan motivasi kerja, mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai. Kinerja pegawai dalam sebuah instansi merupakan masalah sangat penting. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien juga merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Masalah ini merupakan tanggung jawab instansi khususnya manajemen personalia. Agar kinerja pegawai terus meningkat, maka bagian manajemen personalia perlu selalu memperhatikan fungsinya dengan baik. Artinya apabila instansi memberikan fasilitas yang sesuai kepada pegawai, maka otomatis dengan sendirinya kinerja kerja pegawai semakin

meningkat, yang pada akhirnya akan turut mempercepat/mempermudah proses pencapaian tujuan instansi. Kesimpulannya semakin baik fasilitas yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan instansi semakin mudah untuk dicapai. Pengaruh fasilitas kerja di kantor Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai perlu diperhatikan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Karena hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah (positif) antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai

IV. PENUTUP

Simpulan

1. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X_1) = 0,386 dan motivasi kerja (X_2) = 0,480 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 0,903.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai.
3. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 8,006 dengan F-tabel = 3,52, dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung > F-tabel = 8,006 > 3,52 yang berarti berpengaruh secara positif dan signifikan.
4. Hubungan antara variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja ASN dalam penelitian ini adalah kuat terlihat dari uji koefisien korelasi sebesar 0,676.
5. Besarnya koefisien determinasi *R squarenya* (r^2) adalah sebesar 0,400 atau sebesar 40,00% artinya bahwa kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya 60,00% adalah merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Dari hasil penelitian dengan nilai koefisien regresi terlihat bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, sehingga untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya peningkatan sarana yang diharapkan mobilisasi kerja dapat lebih cepat dan tepat sesuai dengan target dan sasaran kerja pegawai.

2. Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai hendaknya meningkatkan motivasi kepada pegawai karena dalam penelitian ini merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai, seperti dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dan penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya, dan reward untuk hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, S dan Kadarusman 2013. *“Teori Ekonomi Mikro,”* Edisi Kedelapan Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Ahyari. (2006). *Lingkungan Kerja Perusahaan*. Yogyakarta. AMP YKPN
- Arikunto Uma. (2006), *Analisis Statistik Multivariate Edisi 1*. Jakarta : Erlangga
- Bernardin & Russel. (2013). *Human Resources Management 15 Edition*. New York. Prentice Hall
- Dessler Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi Ke-7*. Jakarta : Prehalindo
- . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta : Indeks
- Ghozali. (2005), *Analisis Multivarite*. Semarang: UNDIP
- Griffin , Jill. (2005). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Handoko T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Ivancevich, Gibson, Donelly . (2010). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses (Jilid 1)*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Koyong, Albert. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang. Online (<http://www.academia.edu>)
- Kurniati Anna (.2007). *Mengapa Departemen Sumber Daya Manusia Dibenci?.* Yogyakarta : Liberty
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Faktor – Faktor Produktivitas Kerja*. Jakarta : Indeks
- Nitisemito, Alek S. (2006), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta :Ghalia Indonesia
- Roscoe, Rahayu (2004). *Analisis Desain Dan Sistem Informasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins Stephen, (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Sofyan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Andi Offset. Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung

Sudjana.(2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung