

Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi, Budaya Kerja dan Fasilitas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen

Abdullah A.¹, M. Yusuf²

¹Kepala Sekolah SD Negeri 4 Jeunieb Kabupaten Bireuen
emai: abdullahpandrah57@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: my.as72@gmail.com

Article history

Received:
June 14, 2023
Accepted:
June 20, 2023
Published:
June 22, 2023

Page:
24 – 32

Keywords:
motivation,
work culture,
facilities,
employee performance



© 2023
Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The purpose of this study was to determine and analyze the increase in employee performance at the Bireuen District Education and Culture Office based on employee motivation, culture and work facilities. The analysis uses a multiple regression model to test the hypothesis both partially and simultaneously on the factors of work motivation, work culture and facilities on performance. Quantitative research method with associative type. The results showed that (1) there is a significant and positive effect of work motivation on improving employee performance, (2) there is a significant and positive effect of work culture on employee performance, (3) there is a significant and positive effect of work facilities on employee performance and (4) simultaneously factors of motivation, culture and work facilities affect the increase in employee performance with a contribution of 56.10%.*

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen berdasarkan motivasi kerja pegawai, budaya kerja dan fasilitas. Analisis menggunakan model regresi berganda untuk menguji hipotesis, baik secara parsial dan simultan faktor motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas terhadap kinerja. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan jenis asosiatif. Hasil penelitian diketahui (1) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan (4) secara simultan faktor motivasi, budaya dan fasilitas kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 56,10%.

1. Pendahuluan

Manajemen kinerja berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, pegawai bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di arean yang lain. Baik di tingkatan organisasi ataupun individu, salah satu fungsi manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja (Brudan, 2010). Oleh karena itu, pimpinan layknya selalu memajemen kinerja, karena aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara efektif dan efisien.

Lemahnya organisasi, sehingga kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan untuk meningkatkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Priansa (2018:269) “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Banyak hal yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam hal manajemen kinerja. Baik aspek dari pekerja sendiri ataupun dari luar diri pekerja termasuk lingkungan kerja, seperti fasilitas dan budaya kerja dalam suatu organisasi atau institusi. Tidak terkecuali dalam organisasi pemerintah seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bireuen yang menjadi subjek penelitian ini. Masih banyaknya persoalan dalam menjaga kualitas maupun kuantitas dalam pengukuran dan derajat kinerja pegawai pada instansi yang termasuk besar diantara dinas yang ada di pemerintahan kabupaten Bireuen ini.

Karenanya, Syafaruddin, (2001:88) menyatakan “peningkatan kinerja pegawai sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia seutuhnya, yang harus dilakukan secara terarah, terancang dan saling mendukung diantara komponen yang ada. Yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas daya saing pegawai. Hal ini dapat dicapai bila instansi dengan berbagai keragaman mendapat keleluasaan didalam mengatur manajemen sesuai dengan lingkungan eksternal dan internal serta kebutuhan yang diinginkan pegawai.

Hasil kinerja selalu harus diukur dan di evaluasi secara objektif dari segala aspek melalui monitoring dan evaluasi dan pada dasarnya sudah ada instrument untuk itu yang disebut Sasaran Kerja Pegawai berbasis Kinerja. Sehingga akan ada perubahan yang nyata dari anggota organisasi berupa sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungannya. Menurut Armstrong dan Baron, (dalam Wibowo, 2011) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sehingga para ahli menyingkatkan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yakni (1) perilaku moral, (2) perilaku tugas; (3) perilaku menantang (Colquit, LePine, Wesson, 2009).

Bagian yang sangat penting, upaya menjaga kontinuitas kinerja pegawai, adalah apa yang menjadi motivasi kuat pegawai dalam bekerja secara individu ataupun secara tim kerja. Setiap motif kerja pegawai dipastikan memiliki suatu faktor yang mendorongnya. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan dasarnya dan terus berkomunikasi persuasif. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar yang diharapkan.

Motivasi menjadi harapan lebih pada setiap pegawai dalam pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas secara berkesinambungan (Wibowo, 2017:322). Dan hal ini sering menjadi masalah tersendiri yang biasanya ada kaitan dengan budaya kerja, tim kerja dan fasilitas serta pemenuhan kebutuhan dasar pegawai itu sendiri.

Salah satu faktor lain yang mestinya menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, adalah budaya kerja dalam organisasi. Kotter dan Heskett menyatakan dalam suatu organisasi, budaya diartikan sebagai berikut: (1) sistem nilai yang dianut bersama anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama, (2) norma perilaku dalam sebuah organisasi yang bertahan lama karena semua anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru.

Secara teoritis dan empiris juga sudah terbukti budaya kerja atau budaya organisasi, ikut mempengaruhi kepuasan kerja dan yang akhirnya berdampak pada kinerja guru (Kamaruddin, Konadi, Hidayati, 2022:674). Dan Griffin (2004) memandang budaya organisasi adalah sebagai wujud kebersamaan, kesepakatan dalam membuat aturan-aturan dengan serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap untuk memudahkan seluruh anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang berlaku di organisasi.

Terdapat beberapa karakteristik primer dari hakikat budaya organisasi, yaitu (1) inovasi dan pengambilan risiko. (2) perhatian terhadap detail, presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian penuh, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan dan (7) kemandirian organisasi (Robbins, 2008:721).

Maka diharapkan pegawai dapat memahami pentingnya budaya kerja, dan pihak pimpinan masih perlu terus mensosialisasikannya. Hal ini wajar, mengingat beragamnya karakteristik pegawai, baik dalam hal kemampuan, sikap dan perilaku serta kematangan. Oleh karenanya pimpinan terus mendampingi dalam rangka memotivasi kerja individu atau tim kerja dalam suatu unit kerjanya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Rivai, 2006:2). Dengan kata lain, fasilitas kerja berupa sarana, wahana dan alat untuk mempermudah aktivitas sistem kerja.

Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Amatan peneliti, pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, untuk hal ini belum sepenuhnya terpenuhi. Dengan keterbatasan disana-sini, khususnya yang berurusan dengan fasilitas berbasis IT.

Berkaitan, asumsi peneliti tentang upaya peningkatan kinerja dan menjaga kontinuitas ini masih menjadi masalah serius maka peneliti mencoba mengkaji ulang kinerja pegawai dilihat dari aspek motivasi kerja pegawai, budaya kerja dan fasilitas kerja di kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dengan menggunakan teknik survei dengan instrumen kuesioner pada objek penelitian yakni 69 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. Penelitian berupa kuantitatif dengan metode asosiatif, yakni metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan (uji) hipotesis dalam penelitian. Menurut Marwan dkk (2023:55), metode kuantitatif untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, dengan mempertimbangkan sampel responden, alat analisis dan dukungan teori serta membandingkan penelitian yang relevan.

Variabel penelitian ini terdiri atas motivasi, budaya kerja dan fasilitas sebagai variabel eksogen serta kinerja pegawai sebagai variabel endogen. Dengan konsep dan operasional variabel dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasionalnya

Variabel	Definisi Operasional	
	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (Sumber: Hasibuan, 2011)	Kebutuhan prestasi	Mengembangkan kreativitas Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan akan diterima oleh orang lain Kebutuhan akan perasaan dihormati Kebutuhan akan perasaan maju/gagal Kebutuhan akan perasaan ikut serta
	Kebutuhan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik Mengerahkan kemampuan untuk mengerahkan kekuasaan
Budaya Kerja (Sumber: Robbins, 2008)	Sikap	Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain
	Perilaku	Rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, cermat, kemauan, suka membantu
	Kedisiplinan	Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat aturan
Fasilitas Kerja (Sumber: Moenir, 2011)	Fasilitas Peralatan	Semua alat kerja kantor, IT.
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	1. Gedung, Ruang kerja, Penerangan. 2. Fasilitas kantor dan ATK. 3. Alat komunikasi & IT 4. Perlengkapan fisik lainnya.
Kinerja (Sumber: Priansa, 2018)	Kuantitas, Kualitas (Nilai SKP)	1. Disiplin kerja 2. Sasaran kerja

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yang berjumlah 69 orang. Dan oleh karena jumlah unit populasi dianggap kecil, semua guru diambil sebagai sampel penelitian. Dengan karakteristiknya dinyatakan dalam tabel 2.

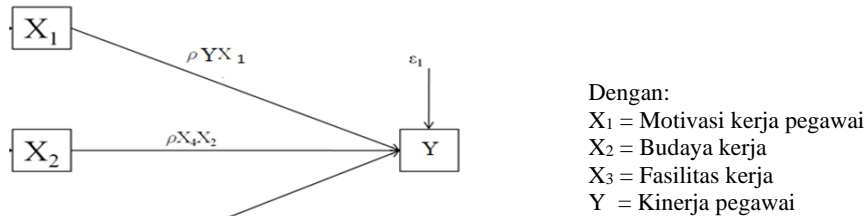
Tabel 2. Karakteristik Pegawai (Responden)

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	42	68,86
	Perempuan	27	31,14
Umur	18-25 Tahun	10	14,49
	26 - 35 Tahun	19	27,53
	36 - 45 Tahun	31	44,92
	> 45 tahun	9	13,04
Pendidikan Terakhir	SMA	13	18,84
	D3	9	13,04
	S1	40	57,97
	S2	7	10,14
Jumlah Responden		69	100

c. Alat Analisis

Sebagai tujuan penelitian yakni menganalisis peningkatan kinerja pegawai dari dampak motivasi pegawai, budaya dan fasilitas kerja, menggunakan pendekatan model analisis regresi berganda.

Adapun model regresi yang dikembangkan dengan keterlibatan variabel penelitian ini dinyatakan dalam bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Sumber data variabel penelitian diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan 5 (lima) pilihan terpisah. Dengan alternatif jawaban dan skor yang diberikan adalah: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Kurang setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5), sehingga data memiliki skala ordinal, dan untuk keperluan analisis dilakukan transformasi skala lebih tinggi yakni interval dengan metode successive interval.

Agar data yang dikumpulkan akurat, dilakukan uji validitas instrument dengan mengkorelasikan setiap item atau butir indikatornya dengan total skor variabel dengan rumusan korelasi Rank-Spearmann (Rs). Dimana hasil uji ini terdapat 8 (delapan) butir variabel motivasi kerja, dinyatakan valid dengan rata-rata butir memperoleh nilai Rs = 0,744. Terdapat 6 (enam) butir variabel budaya kerja, dinyatakan valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,766. Terdapat 5 (lima) butir variabel fasilitas kerja, semua valid dengan rata-rata nilai Rs = 0,82 (Hasil uji dalam Tabel 4).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
<i>A. Variabel Motivasi kerja pegawai</i>				
1	Atasan selalu memerikan hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai	0,720	0,300	0,000
2	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	0,731	0,300	0,000
3	Jalinan kerjasama diantara pegawai ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	0,715	0,300	0,000
4	Hubungan interaksi social sesama pegawai membantu saya dalam bekerja	0,710	0,300	0,000
5	Pegawai dapat mempertahankan keberadaan diri saya sesuai dengan potensinya	0,775	0,300	0,000
6	Pegawai menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	0,722	0,300	0,000
7	Pegawai giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu	0,764	0,300	0,000
8	Pegawai mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	0,818	0,300	0,000
<i>b. Variabel Budaya kerja</i>				
1	Pegawai mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	0,761	0,300	0,000
2	Pegawai bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut	0,674	0,300	0,000
3	Pegawai saling membantu dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan	0,805	0,300	0,000
4	Pegawai menjaga hubungan yang baik dengan para pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	0,889	0,300	0,000

5	Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di kantor	0,733	0,300	0,000
6	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak tepat waktu	0,736	0,300	0,000
<i>c. Variabel Fasilitas kerja</i>				
1	Media dan alat IT yang disediakan membantu pekerjaan pegawai	0,769	0,300	0,000
2	Meja kantor & ATK yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai	0,824	0,300	0,000
3	Alat komunikasi berfungsi dengan baik dalam efisiensi kerja	0,808	0,300	0,000
4	Ketersediaan kebutuhan umum dan privasi mendukung suasana kerja	0,842	0,300	0,000
5	Kebutuhan akan afiliasi selalu terjaga dan salurannya jelas	0,855	0,300	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Kemudian juga dilakukan uji reliabilitas, yakni untuk memperoleh instrumen dari variabel yang konsisten untuk digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas menurut Marwan, dkk, (2023:165) mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian. Untuk mengukurnya digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi kerja pegawai	0,768	8	Reliable
Budaya kerja	0,859	6	Reliable
Fasilitas kerja	0,877	85	Reliable

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

3). Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penjarangan data melalui angket terhadap 69 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bireuen sebagai responden, diperoleh jawaban terhadap variabel yang diamati dan di survey, berikut ini.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban responden (Persentase) & Pencapaiannya

Variabel	Persentase Jawaban setiap item					Pencapaian (%)
	STS	TS	KS	S	SS	
Motivasi	0,43	2,58	30,33	45,92	20,74	74,22
Budaya kerja	0,38	2,64	44,71	37,41	14,86	72,15
Fasilitas	0,00	2,15	35,02	41,17	21,66	72,09

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

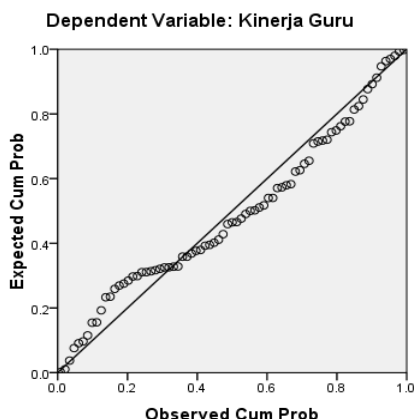
Catatan: SS = Sangat setuju sampai STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan hasil sajian tabel 5, secara akumulasi tampak bahwa ketiga variabel masih belum optimal, dibawah 75% yang ditargetkan. Dengan tingkat motivasi kerja pegawai, baru mencapai kategori sedang (74,22%). Sementara dukungan budaya kerja dan fasilitas kerja juga masih belum maksimal, baru mencapai sekitar 72% dari harapan idealnya.

4). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Regresi

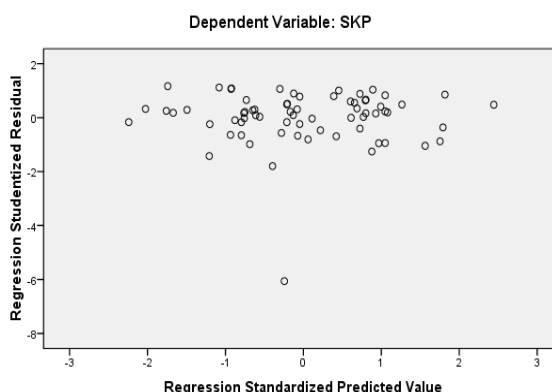
Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval, dengan asumsi yang harus dipenuhi yakni normalitas, heterosiditas, multikolinieritas serta linieritas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil uji Heterokedastisitas

Untuk pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik dari distribusi error yang dihasilkan melalui perhitungan regresi (Gambar 2). Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data residual akan mengikuti garis diagonalnya, dan kebanyakan mengumpul di tengah (Marwan, dkk, 2023:54).

Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas yang disebut dengan multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	27.713	.000		
Motivasi kerja	3.757	.000	.348	2.872
Budaya kerja	4.910	.000	.326	3.069
Fasilitas kerja	3.268	.000	.336	2.975

a. Dependent Variable: Kinerja (Nilai SKP)

Dari tabel 6, nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas dalam model.

5). Uji Model Regresi

a). Uji Kolinieran Model Regresi Berganda

Untuk memastikan model hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) mengikuti model regresi linier berganda dilakukan uji model secara simultans dengan statistic-F.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 7, tampak statistic-F = 61,402 yang lebih besar dari F-tabel pada tarah uji 5% dan nilai ini juga signifikans pada sig 2,5%. Sehingga uji asumsi model regresi linier terpenuhi. Dan ketiga faktor yakni motivasi kerja pegawai, budaya kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikans terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

Tabel 7. Uji F Model Regresi Linier Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regres	Regression	42.781	3	14.260	61.402	.0250 ^a
	Residual	661.217	65	10.173		
	Total	703.998	68			

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

b. Dependent Variable: Kinerja (nilai SKP)

b). Uji Signifikans Koefisien Regresi Berganda

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dalam model yang dikembangkan, sekaligus menguji pengaruh variable bebas secara parsial. Dengan hasil berikut ini:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Regresi (Constant)	91.319	3.295		27.713	.000
Motivasi Kerja	.210	.178	.312	3.757	.000
Budaya Kerja	.281	.199	.392	4.910	.000
Fasilitas Kerja	.255	.206	.355	3.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Nilai SKP)

Berdasarkan tabel 8, dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\beta_{yx1} \leq 0$: Motivasi kerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha: $\beta_{yx1} > 0$: Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan signifikans menolak Ho. Dengan koefisien regresinya $\beta_{yx1} = 0,210$, dan statistik t_{hitung} sebesar 3,757 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 2

- Ho: $\beta_{yx2} \leq 0$: Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha: $\beta_{yx2} > 0$: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien regresi variabel ini $\beta_{yx2} = 0,281$. Dan statistik t_{hitung} sebesar 4,910, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Maka variabel budaya kerja sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 3

- Ho: $\beta_{yx3} \leq 0$: Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha: $\beta_{yx3} > 0$: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil taksiran nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja terhadap kinerja yakni $\beta_{yx3} = 0,255$. Hasil statistik t_{hitung} sebesar 3,268 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini maknanya variabel fasilitas kerja signifikans pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Pembahasan

1). Analisis Kinerja pegawai berdasarkan motivasi pegawai

Merujuk hasil nilai koefisien regresi antar variabel motivasi dan kinerja pada tabel 8, maka dapat diketahui nilai perubahannya sebesar 0,210. Maknanya jika terjadi peningkatan sekitar 10% motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bireuen sebesar 2,10%.

Hal ini mendukung keterangan Herzberg (Mangkunegara, 2011:93) bahwa “Motivasi merupakan kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Pegawai yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan untuk mendorong para pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab pada tugas pekerjaannya. Penelitian Rahmawati & Gilang (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benny (2008) dengan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Artinya apabila ada peningkatan dalam motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

2). Analisis Kinerja pegawai berdasarkan Budaya kerja

Hasil nilai koefisien regresi antar variabel budaya kerja dan kinerja pada tabel 8, sebesar 0,281 tingkat perubahan, yang berarti jika terjadi peningkatan sekitar 10% budaya kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, akan mendukung kinerja pegawai sebesar 2,81%.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Safrizal (2014), menemukan budaya kerja merupakan suatu faktor yang harus diciptakan secara bersama-sama, dan berdampak besar pada kinerja pegawai. Menciptakan budaya kerja yang positif dan secara signifikan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu. Budaya kerja juga akan meningkatkan kedipilinan pegawai.

3). Analisis Kinerja berdasarkan aspek Fasilitas kerja

Hasil nilai koefisien regresi antar variabel fasilitas kerja dan kinerja dengan tingkat perubahan 0,255. Yang bermakna bahwa kontribusinya sebesar 0,255 satuan, dengan kata lain jika terjadi peningkatan sekitar 10% ketersediaan fasilitas kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, akan

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad H, Syaiful B (2020), menemukan hasil bahwa secara parsial fasilitas kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat di simpulkan bahwa bahwa fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4). Analisis Kontribusi Motivasi, Budaya dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab dan menemukan jawaban atas besar kontribusi ketiga faktor yang diteliti atas kinerja pegawai, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²).

Tabel 9. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regres	.847 ^a	.561	1.017	3.189

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Nilai SKP)

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans diperoleh dengan derajat hubungan yang sangat tinggi (0,847) antara variabel motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 43,9% seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, faktor komunikasi dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik simpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan yang sangat tinggi antar variabel motivasi kerja pegawai, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, yakni engan kontribusinya sebesar 56,1%.
- Berdasarkan model regresi berganda, dapat diketahui upaya peningkatan kinerja mendapat dukungan positif dari aadanya peningkatan motivasi kerja pegawai, budaya kerja yang tersistem di kantor dinas dan kesediaan fasilitas yang mumpuni pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

Daftar Pustaka

- Colquit, JA., Jeffery AL, Michael JW. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Griffin, RW. (2004). *Manajemen*, terjemahan Gina Gania, edisi ke tujuh, jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Kotter, JP. Heskett, JL. (1997). *Corporate Culture & Performance*. (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Robbins, SP. (2008). *Perilaku Organisasi*, terjemahan Benyamin Molan, edisi ke sepuluh, cetakan ke 3. Inedeks.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kerja*, Edisi ke tiga. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press
- Hasibuan, MSP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (EdisiRevisi). Bumi Aksara,
- Moenir, AS. (2002). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priansa, DJ. (2008). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rahmawati, Aditya D, dan A. Gilang (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Computech & Bisnis* Vol 11 No 2 79-86.
- Usman, B. (2008). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Pgrri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 5(1).
- Safrizal, Musnadi Said dan Chan Syafruddin. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya oada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol 3, No. 2, PP. 44-53