

Cite this: *J.SST*, Vol 5 (1):
54-62, 2025

Received Date:

26 Agustus 2025

Accepted Date:

12 September 2025

Keywords:

Work Motivation, Work Facilities,
Work Discipline, Employee
Performance

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja,
Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan

The Influence of Motivation, Work Facilities, and Work Discipline on Employee Performance at the Nunukan Regency Civil Service and Human Resource Development Agency

Asrianti^{1*}; M. Nasir Hamzah²; A. Nur Insan³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Makassar, 90231

*Email: (Email institusi: pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation, workplace facilities, and work discipline on employee performance at the Human Resources Development and Staffing Agency (BKPSDM) of Nunukan Regency. A quantitative approach with an explanatory method was used, collecting data through questionnaires distributed to 50 employees. The results of multiple linear regression analysis show that, simultaneously, the three variables significantly affect employee performance. However, partially, only workplace facilities and work discipline have a significant influence, while work motivation does not. The coefficient of determination (R^2) of 0.533 indicates that 53.3% of the variation in performance is explained by these variables. These findings highlight the importance of supportive facilities and discipline in improving employee performance. The study also recommends further research by including other variables such as leadership, organizational culture, or job satisfaction.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara parsial, hanya fasilitas kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan, sementara motivasi kerja tidak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533 mengindikasikan bahwa 53,3% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menekankan pentingnya fasilitas pendukung dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga merekomendasikan studi lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>

(contoh)

PENDAHULUAN

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada Pemerintah Daerah yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif dan produktif. Sebagai organisasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat perlu untuk melakukan suatu penilaian kinerja terhadap pegawai. Indikator keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018:30), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi.

Terdapat beberapa organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Padahal banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu antara lain motivasi, kepemimpinan, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, kompensasi, fasilitas kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya.

Employee Performance means employee productivity and output as a result of employee development. Employee performance will ultimately affect the organizational effectiveness (Kinerja Karyawan berarti produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi) (Fauzi, 2020). Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Mangkunegara, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mengantisipasi agar organisasi tidak mengalami kegagalan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan organisasi. Meskipun organisasi tersebut memiliki kompetisi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah organisasi khususnya di pemerintahan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan merupakan cerminan atau standar bagi pegawai yang ada pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memerlukan motivasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya uapayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat membutuhkan Pegawai yang giat dan tekun untuk mencapai hasil yang maksimal, maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas mengelola kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

maka dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada para pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mengantisipasi agar organisasi tidak mengalami kegagalan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan organisasi. Meskipun organisasi tersebut memiliki kompetensi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah organisasi khususnya di pemerintahan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap absensi atau kehadiran pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), terlihat adanya permasalahan mendasar yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dari sisi motivasi, tingkat kehadiran pegawai yang fluktuatif, khususnya pada bulan-bulan tertentu yang menunjukkan persentase absensi cukup tinggi, dapat mengindikasikan kurangnya dorongan intrinsik maupun ekstrinsik dalam melaksanakan tugas. Hal ini berpotensi memengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mengingat motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong konsistensi dan kualitas kinerja pegawai. Adapun dari aspek disiplin kerja, pola presensi pegawai mencerminkan masih adanya keterlambatan dalam hadir tepat waktu, tingginya frekuensi dinas luar pada periode tertentu, serta penggunaan izin dan cuti yang meningkat pada bulan terakhir pengamatan. Fenomena ini dapat ditafsirkan sebagai indikasi lemahnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Disiplin kerja yang tidak konsisten berimplikasi pada rendahnya efektivitas pelayanan, karena berkurangnya jumlah pegawai yang hadir secara penuh pada jam kerja akan menghambat kelancaran operasional organisasi.

Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi (Merduani, 2023). Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang, bersikap dan bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan (Sirri & Aprilia, 2024). Perlu adanya tindakan-tindakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja seperti pemberian tunjangan, peningkatan gaji dan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil (Nuraeni, 2020). Selain motivasi, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu fasilitas kerja. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja, perlu ada usaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan supaya semangat kerja menjadi tinggi. Aktivitas pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat

menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas (Broto, 2020). The work environment has effect on the performance of employees. The type of work environment in which employees operate determines the way in which such enterprises prosper (lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Jenis lingkungan kerja tempat karyawan beroperasi menentukan cara perusahaan bekerja) (Kalista et al., 2019). Berdasarkan kajian teori dan permasalahan yang ditemui pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, peneliti mencoba untuk membuktikan dan menganalisis “Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan”

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan, yaitu motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui pengumpulan data numerik, pengujian hipotesis, serta analisis statistik inferensial untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan, yang merupakan salah satu perangkat daerah strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi tugas dan fungsi BKPSDM dalam mengelola, membina, serta mengembangkan kapasitas aparatur sipil negara, yang secara langsung berkaitan dengan variabel-variabel yang dikaji, yaitu motivasi kerja, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama bulan Mei hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari PNS dan Tenga Honorer penelitian ini menetapkan seluruh populasi diambil sebagai sampel atau sensus yaitu 50 orang. Di bawah ini data seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan yang menjadi sampel yang berjumlah 50 orang

Data yang telah dikumpulkan kemudian akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis liner berganda, uji parsial dan uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Liner Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 29 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
							B	Std. Error
1 (Constant)	9,012	6,338		1,422	,162			
Motivasi Kerja (X1)	,171	,110	,185	1,551	,128	,715	1,399	
Fasilitas Kerja (X2)	,395	,098	,447	4,052	,000	,833	1,200	
Disiplin Kerja (X3)	,277	,107	,305	2,593	,013	,736	1,360	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output hasil olah data dengan SPSS 29 (2025)

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients, model regresi linier berganda yang terbentuk dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,012 + 0,171 X1 + 0,395 X2 + 0,277 X3$$

- 1 Nilai 9,012 adalah konstanta; menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (motivasi, fasilitas, dan disiplin kerja) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 9,012.
- 2 Nilai 0,171 adalah koefisien dari motivasi kerja; menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,171, jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai bersifat searah. Sehingga, setiap peningkatan skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 3 Nilai 0,395 adalah koefisien fasilitas kerja; menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,395, jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja dan variabel kinerja pegawai bersifat searah. Sehingga, semakin baik fasilitas kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- 4 Nilai 0,277 adalah koefisien disiplin kerja; menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,277, jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai bersifat searah. Sehingga, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat juga.

Uji Parsial

Dependent Variable: Y

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa uji t dalam penelitian ini menunjukkan:

- 1 Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai $t = 1,551$ dan nilai $\text{Sig.} = 0,128$. Karena nilai $\text{Sig.} > 0,05$, maka motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, secara statistik, peningkatan motivasi kerja belum dapat menjelaskan peningkatan kinerja pegawai secara parsial.
- 2 Variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai $t = 4,052$ dan nilai $\text{Sig.} = 0,000$. Karena nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 3 Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai $t = 2,593$ dan nilai $\text{Sig.} = 0,013$. Karena nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan kedisiplinan pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja mereka.

Uji Simultan

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	484,595	3	161,532	17,515	,000 ^b
Residual	424,225	46	9,222		
Total	908,820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Output hasil olah data dengan SPSS 29 (2025)

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Diketahui bahwa nilai F hitung = 17,515 dan nilai signifikansi = 0,000. Kerena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, secara bersama-sama, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.503	3,037

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Fasilitas Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output hasil olah data dengan SPSS 29 (2025)

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dependent Variable: Y

Dapat diketahui bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) = 0,533. Nilai R Square sebesar 0,533 menunjukkan bahwa sebesar 53,3% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja).

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang cukup baik, di mana lebih dari setengah variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga faktor utama yang diteliti. Sisanya, yaitu 46,7%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berperan signifikan dalam membentuk kinerja pegawai.

PEMBAHASAN**A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, meskipun memiliki arah pengaruh yang positif, belum terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, dorongan motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan belum sepenuhnya mampu mendorong terjadinya perbaikan kinerja secara nyata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi yang ada masih bersifat lemah dalam memengaruhi perilaku kerja produktif, sehingga tidak serta-merta berimplikasi pada peningkatan hasil kerja yang optimal.

Temuan ini bertentangan dengan teori-teori motivasi klasik, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa individu terdorong untuk berperilaku sesuai dengan pemenuhan kebutuhannya, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Maslow dalam Jauhari & Karyono, 2022). Dalam kerangka ini, motivasi semestinya menjadi penggerak utama bagi peningkatan produktivitas dan kinerja individu. Begitu pula dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan bertindak sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja (Herzberg dalam Sinuhaji, 2025).

Namun demikian, hasil ini tidak berdiri sendiri. Beberapa studi sebelumnya juga menemukan hasil yang sejalan, misalnya penelitian oleh Achmad & Hidayat (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan dengan karakteristik budaya kerja yang rigid. Mereka menyimpulkan bahwa motivasi hanya berdampak ketika difasilitasi dengan sistem kerja yang mendukung partisipasi aktif dan penghargaan nyata terhadap hasil kerja. Sebaliknya, beberapa studi lainnya menemukan hasil yang bertolak belakang. Goni et al. (2021) menegaskan bahwa

motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target pegawai. Penelitian oleh Ginanjar et al. (2019) juga mendukung pandangan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Temuan ini menyiratkan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup, atau belum dikondisikan secara efektif dalam lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Nunukan. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang lebih komprehensif perlu dilakukan, seperti integrasi sistem penghargaan berbasis kinerja, penguatan budaya kerja positif, serta penyelarasan antara tujuan organisasi dan kepentingan individu. Meskipun motivasi merupakan komponen penting dalam teori perilaku organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja tidak bersifat deterministik, tetapi sangat bergantung pada sejauh mana motivasi tersebut difasilitasi oleh lingkungan kerja yang mendukung, struktur organisasi yang responsif, dan budaya kerja yang adaptif.

B. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa fasilitas kerja memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti perangkat teknologi, ruang kerja yang nyaman, serta peralatan penunjang yang sesuai kebutuhan, terbukti mampu mendorong efektivitas dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya dukungan fasilitas yang baik, pegawai dapat bekerja lebih efisien, meminimalkan kendala teknis, serta mengoptimalkan waktu dan tenaga dalam penyelesaian pekerjaan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi terdahulu, misalnya penelitian oleh Hulu et al. (2022) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja di sektor publik. Demikian pula studi oleh Wewengkang et al. (2023) dalam organisasi pemerintah daerah menyimpulkan bahwa tersedianya fasilitas yang lengkap mampu mengurangi tingkat kelelahan kerja, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Temuan ini memperkuat argumen bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja bukan hanya sekadar investasi fisik, melainkan juga strategi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dalam lingkup birokrasi pemerintah daerah seperti BKPSDM, hasil ini menekankan pentingnya penyediaan fasilitas kerja yang adaptif dan mendukung produktivitas kerja ASN.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam kehadiran, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, terbukti mampu meningkatkan efektivitas kinerja individu maupun organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan sikap tanggung jawab, konsistensi dalam melaksanakan kewajiban, serta komitmen dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori kedisiplinan menurut Rivai (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan dalam mematuhi aturan organisasi dan norma-norma sosial. Disiplin yang baik mendorong terciptanya efisiensi kerja dan pencapaian target organisasi. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2016) yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kedisiplinan menciptakan keteraturan dan motivasi kerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian terdahulu, serta memberikan kontribusi penting bagi manajemen kepegawaian untuk terus mendorong pembentukan budaya kerja yang disiplin. Upaya peningkatan kedisiplinan, seperti pembinaan rutin, reward and punishment system, serta keteladanan dari pimpinan, menjadi strategi penting dalam meningkatkan Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan. Temuan penelitian

ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nunukan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi yang saling melengkapi antara dorongan internal pegawai, dukungan sarana dan prasarana kerja yang tersedia, serta tingkat kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib organisasi.

Hasil ini juga didukung oleh beberapa studi terdahulu. Penelitian oleh Herlina dan Sugiyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi, sarana kerja, dan kedisiplinan secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Sementara itu, Suratman dan Wulandari (2020) dalam kajian mereka menyimpulkan bahwa fasilitas kerja yang baik tanpa motivasi dan kedisiplinan tidak akan mampu mendorong kinerja optimal, menunjukkan pentingnya keterpaduan antar variabel. Adapun penelitian sebelumnya, oleh Astuti (2018) mengungkap bahwa motivasi kerja saja tidak cukup meningkatkan kinerja apabila tidak didukung fasilitas dan sistem pengawasan yang ketat, memperkuat argumen bahwa ketiga variabel harus hadir secara simultan untuk memberikan dampak signifikan.

Temuan ini mempertegas bahwa keberhasilan organisasi publik seperti BKPSDM dalam mencapai tujuan strategisnya sangat ditentukan oleh adanya sinergi yang kuat antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal, seperti motivasi kerja dan kedisiplinan, merupakan modal utama yang berakar dari individu pegawai. Motivasi menjadi energi penggerak yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, penuh dedikasi, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Sementara itu, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendali yang memastikan setiap pegawai melaksanakan tugasnya secara konsisten, patuh terhadap aturan, serta berkomitmen pada standar kinerja yang telah ditetapkan.

Pada sisi lain, faktor eksternal berupa fasilitas kerja menyediakan dukungan teknis dan infrastruktur yang memungkinkan pegawai menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Ketersediaan peralatan yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta teknologi pendukung yang relevan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi hambatan operasional. Apabila faktor internal dan eksternal ini dikelola secara sistematis, terintegrasi, dan berkesinambungan, maka organisasi tidak hanya mampu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, tetapi juga membangun budaya kerja yang profesional, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik tidak hanya bergantung pada komitmen individu pegawai, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Sinergi antara motivasi, disiplin, dan fasilitas kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk kinerja aparatur yang unggul, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing, kualitas pelayanan publik, serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif melalui pendekatan regresi linier berganda terhadap pegawai BKPSDM Kabupaten Nunukan, dapat disimpulkan bahwa:

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, pengaruhnya secara statistik belum cukup kuat untuk menjadi faktor dominan. Ini mengindikasikan perlunya pendekatan strategis yang lebih intensif dalam memotivasi pegawai secara intrinsik maupun ekstrinsik agar dampaknya lebih signifikan terhadap kinerja.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti alat kerja, teknologi informasi, kenyamanan ruang kerja, dan perlengkapan pendukung lainnya berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap aturan kerja, kehadiran yang teratur, serta kepatuhan terhadap perintah dan prosedur organisasi menjadi elemen penting yang memperkuat kinerja individual

maupun organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang dihasilkan memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533, yang berarti bahwa 53,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- 1 Achmad, A., & Hidayat, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 238-249.
- 2 Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 212–225.
- 3 Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- 4 Broto, B. E. (2020). Pengaruh Diklat Dan Fasilitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 8(2), 45–58. <https://doi.org/10.36987/Informatika.V8i2.1521>
- 5 Deasy Martini, Wahyuddin Latunreng, Sri Yanthy Yosepha, & Antoni Ludfi Arifin. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(2).f
- 6 Fauzi, A. And A. , R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga.
- 7 Ginanjar, M. S., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Determinan Kinerja Pausiegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 135-144.
- 8 Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- 9 Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- 10 Herlina, & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 65–78.
- 11 Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- 12 Jauhari, M. I., & Karyono, K. (2022). Teori humanistik Maslow dan kompetensi pedagogik. *Jurnal Sustainable*, 5(2), 250-265.
- 13 Kalista, L., Murad, S., & Safitri, H. M. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Kelengkapan Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Hewan Dan Peternakan Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9(1). <https://doi.org/10.37598/Jimma.V9i1.969>
- 14 Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Rajagrafindo Persada.
- 15 Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- 16 Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- 17 Merduani, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Radar Utama Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 13(2oktober), 2168–2182. <https://doi.org/10.52392/Gema.V13i2oktober.34>
- 18 Nuraeni, Y. S. , & I. D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255.
- 19 Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- 20 Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel: Pendekatan Psikologi Industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454-2469.
- 21 Sirri, A., & Aprilia, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aja Mega Perkasa. *Journal Of Sustainable Transformation*, 2(02), 69–76. <https://doi.org/10.59310/Jst.V2i02.34>
- 22 Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 23 Suratman, R., & Wulandari, D. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 122–134.
- 24 Wahyuddin Latunreng, Deasy Martini, Sri Yanthy Yosepha, & Antoni Ludfi Arifin. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Pada Dinas Pendidikan Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(4).
- 25 Wewengkang, F., Dotulong, L. O., & Loindong, S. S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 817-826.