

Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen

Abdullah¹, Azhari Azhari², Rizkan Abqa³

¹Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen - Aceh
email: abduallahidris129@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen UNIKI Bireuen – Aceh
email: azhari_kuliah@gmail.com

³Dosen STIT Al Washliyah – Aceh Tengah
email: abqa.mutuah@yahoo.com

Article history

Received:
August 7, 2023
Accepted:
August 9, 2023
Published:
August 10, 2023

Page:
39 – 46

Keywords:
Employee performance,
Work motivation,
Work culture,
Work facilities.



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *Research analyzes the supporting factors from the internal and external aspects of employee performance, namely based on motivation, work culture and work facilities. This study uses an associative method with a type of quantitative approach, with the path analysis method. The instrument uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of the study, simultaneously the variables of work motivation, work culture at the Office of Education and Culture of Bireuen Regency and work facilities have proven to make a positive contribution to employee performance, which is equal to 56.1%. And partially all exogenous variables have a statistical effect on performance, namely: (a). The direct and indirect influence of work motivation on employee performance is 38.56%, (b). The direct and indirect influence of work culture on employee performance is 45.19%, (c). The direct and indirect influence of work facilities on employee performance is 42.13%.*

ABSTRAK: Penelitian menganalisis faktor pendukung dari aspek internal dan eksternal tentang kinerja pegawai, yakni berdasarkan motivasi, budaya kerja dan fasilitas kerja. Penelitian menggunakan metode asiatif dengan pendekatan jenis kuantitatif, dengan metode analisis jalur. Instrumen menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian, secara simultan variabel motivasi kerja, budaya kerja di instansi kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen serta fasilitas kerja, terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sebesar 56,1%. Dan secara parsial semua variabel eksogen berpengaruh secara statistik terhadap kinerja, yakni: (a). Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 38,56% , (b). Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 45,19%, (c). Pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 42,13%.

1. Pendahuluan

Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Juga terkadang berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya. Bagi instansi pemerintah, seperti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Bireuen yang memiliki beberapa bagian yang sangat kompleks, dalam menembangkan dan mengelaola kurikulum sekolah, kecukupan guru, dan sarana prasarana sekolah jenjang usia dini hingga sekolah menengah pertama.

Makau paya terus memacu kinerja sumber daya manusia bukan hal sepele. Karena akan berbentur terkadang dengan perilaku, kebiasaan, kemampuan juga bicara kompetensinya. Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Disadari betul, bagi instansi yang merupakan layanan public dan ikut menentukan citra daerah dengan jaminan kualitas pendidikan dan dihasilkannya manusia unggul atau sebaliknya, akan menentukan indeks pembangunan manusia (IPM) daerah dari bagian program pembangunan manusia. Sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu institusi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, namun juga bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Maka Syafaruddin, (2001) menyatakan, peningkatan kinerja pegawai bagian yang tak terpisahkan dari proses pengembangan sumber daya manusia secara terarah, terancang dan saling mendukung diantara komponen yang ada.

Dari sekian faktor pendukung dan penghambat upaya meningkatkan kinerja pegawai, ada yang sifatnya dari diri pekerja sendiri, seperti motivasi diri dan disiplin kerja. Juga banyak di topang dari faktor eksternal, seperti budaya kerja, iklim organisasi ataupun fasilitas dan kompensasi dalam bekerja.

Wibowo (2017), menjelaskan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari diri pegawai dan juga support dari pimpinan, akan menunjang kinerja yang positif. Hal ini sudah terbukti, sebagaimana penelitian dari Amri & Kamaruddin (2023), Salawati dan Win K (2022), Mahyuddin dan Azhari (2021) dan Saifuddin & Kamaruddin (2021) yang menemukan faktor motivasi adalah hal utama keberhasilan pegawai memperoleh hasil kerja optimal.

Juga faktor penopang sehingga pegawai senang dan betah bekerja adanya budaya kerja dan fasilitas yang ada dan diciptakan secara baik, karena adanya campur tangan cara manajemen yang dilakukan pimpinan. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, yang merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2004).

Manakala pegawai Dinas Dikbud Kabupaten Bireuen mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik, karena menurut Aldri (2014) terdapat dampak langsung budaya kerja atas kinerja yang muncul dari pekerja.

Demikian pula dengan upaya pimpinan melakukan keajibannya melengkapi semua fasilitas minimal yang ada pada institusi akan mendukung hasil kerja pegawainya secara optimal pula. Rivai (2006), mengemukakan bahwa, fasilitas kerja sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja berupa sarana atau wahana dan alat kerja untuk mensejahterakan pegawai dalam bekerja dengan baik.

Masih rendahnya kinerja ASN pada kantor pemerintahan daerah kabupaten Bireuen, dan secara khusus juga terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang selalu menjadi sorotan, ada dugaan pada ketiga faktor diatas juga masih bermasalah. Baik aspek motivasi kerja pegawai atau upaya pimpinan memotivasi pegawai, aspek budaya kerja juga masih lemah dan keunggulan fasilitas kerja yang belum optimal.

Pelayanan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini, melakukan tugasnya mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbil. Segera kunjungi kantor dinas

pendidikan terdekat ini atau juga dapat mengakses secara *online website* Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk mendapatkan informasi lainnya.

Hal ini menjadi alasan dilakukan penelitian mikro ini dengan ambil contoh pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Bireuen yang cukup lengkap dari bagian dan terbanyak pegawainya.

2. Metode Penelitian

a. Metode

Penelitian menggunakan metode asiatif dengan pendekatan jenis kuantitatif. Jenis penelitian ini untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang didasarkan empirisme pada populasi atau sampel tertentu (Creswell, 2016; Sugiyono, 2018, dalam Marwan, dkk, 2023).

Dan metode asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

b. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang diamati adalah motivasi, budaya kerja dan fasilitas sebagai variabel *independent*. Dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Analisis asosiatif variabel menggunakan data primer dari pengumpulan melalui kuesioner terhadap objek penelitian yakni pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen yang dilakukan pada September-November 2022. Konsep variabel, dimensi dan indicator pengukur variabel ini, masing-masing mengutip beberapa pendapat ahli dan hasil yang telah dicobakan pada beberapa penelitian sejenis.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan menggunakan dimensi atas k ebutuhan yakni kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan (Hasibuan, 2011).

Konsep variabel budaya kerja sebagaimana dinyatakan Robbins dan Judge (2014), yakni suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Dengan dimensi ukurnya; Sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja.

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan pekerja hubungan dengan organisasi kerja (Moenir, 2011). Menggunakan indikatornya; fasilitas berupa peralatan kerja dan perlengkapan kerja.

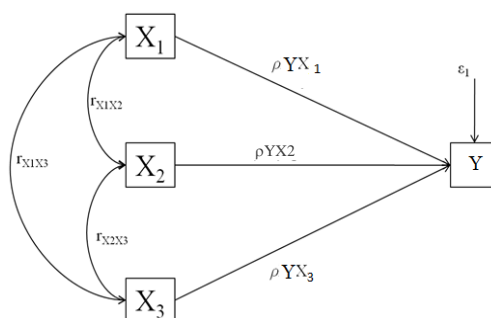
Sedangkan konsep kinerja mengambil dari kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, juga jumlah atau kuantitas yang dikerjakan dan penggunaan waktu serta biaya.

c Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dan pengolahan data menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai *causing modeling* (Sarwono, 2011 dalam Marwan, dkk, 2023).

Kelebihan secara operasional deskriptif, metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Rancangan penelitian dinyatakan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

Ket: Y = Kinerja pegawai, X₁ = Motivasi kerja, X₂ = Budaya kerja, X₃ = Fasilitas kerja, dan ε = epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, terhadap 69 pegawai ASN pada kantor tersebut dengan karakteristiknya terdapat 68,86% diantaranya laki-laki, dengan didominasi oleh umur antara 36-45 tahun sejumlah 44,92%, dan rata-rata pegawai memiliki pendidikan terakhir atau Sarjana yakni 57,97%, selanjutnya Diploma dan Magister.

(1). Uji Persyaratan Instrumen Penelitian

Oleh karena Teknik pengumpulan data dengan instrument kuesioner, perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan dan kehandalannya (melalui uji validitas dan reliabilitas). Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara berulang-ulang (Marwan, dkk, 2019).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 8 butir pengukur variabel motivasi kerja, dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,710 sampai 0,818. Terdapat 6 butir pernyataan pengukur variabel budaya kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,733 sampai 0,889. Terdapat 5 butir pengukur variabel fasilitas kerja dan terbukti valid dengan nilai Rs antara 0,769 sampai 0,855. Sedangkan data variable kinerja, menggunakan data sekunder hasil perhitungan beban kerja (BKD) tahun 2022.

Dan juga uji reliabilitas, yang mengacu pada konsistensi hasil skor pada butir yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian (Marwan, dkk, 2023). Dengan melihat nilai koefisien Cronbach Alpha (α) dan dipastikan nilainya diatas 0,60. Hasil uji adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi kerja	0,768	8	Realible
Budaya kerja	0,859	6	Realible
Fasilitas kerja	0,877	5	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

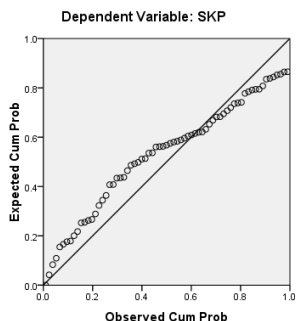
(2). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

(a). Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS. Model disyaratkan datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini dapat dibuktikan melalui sebaran di sekitar garis diagonal dan

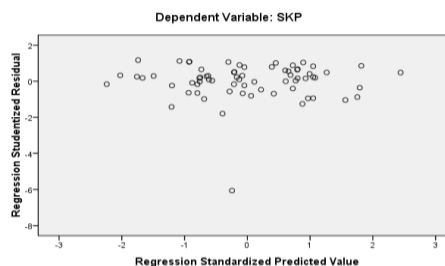
mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan terbukti dari hasil yang diperoleh seperti gambar 2 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastitas

(b). Uji Heterokedastisitas

Untuk mengeceknya melalui grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dari gambar 3, tampak data menyebar random sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

(c). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: (1) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. (2) Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coef.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Motivasi kerja	.312	3.757	.000	.348	2.872
Budaya kerja	.392	4.910	.000	.326	3.069
Fasilitas kerja	.355	3.268	.000	.336	2.975

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 2, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3). Uji Model dan Koefisien Jalur

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan dalam format: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dan berikut pengujiannya.

Tabel 3. Uji Model Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.781	3	14.260	61.402	.250 ^a
Residual	661.217	65	10.173		
Total	703.998	68			

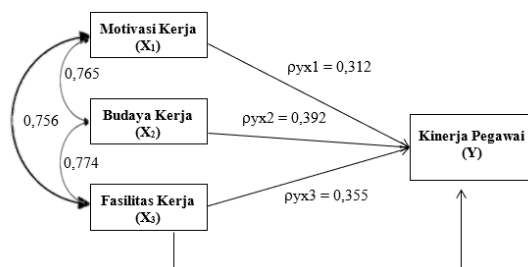
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja (SKP)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 61,402 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 69 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,36. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} >$

F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis. Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur dan korelasional antar variabel eksogen, dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Hasil model structural dalam Diagram Jalur

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil uji diperoleh $t_{hitung} = 3,757$ sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,99. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,757 > 1,99$), artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx2} \leq 0$: Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx2} > 0$: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil uji, t_{hitung} sebesar 4,910 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 1,99$), artinya variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

$H_0: \rho_{yx3} \leq 0$: Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx3} > 0$: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasilnya nilai t_{hitung} sebesar 3,268, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,312$), Sehingga besarnya pengaruh langsung adalah **9,73%**

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya kerja dan fasilitas kerja dinyatakan:

- Pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai: $(0,312)(0,765)(0,392) \times 100\%$ maka didapatkan sebesar 14,6%
- Pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai: $(0,312)(0,756)(0,355) \times 100\%$, maka didapatkan sebesar 14,23%

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $9,73\% + 14,6\% + 14,23\%$ sebesar 38,56%

(2). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,392$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini 15,36%

Besarnya pengaruh tak langsung budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja dinyatakan:

- Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $(0,392)(0,774)(0,312) \times 100\% = 14,78\%$
- Pengaruh budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, adalah : $(0,392)(0,756)(0,355) \times 100\% = 15,03\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $15,36\% + 14,78\% + 15,03\%$ sebesar $45,19\%$

(3). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,355$), Sehingga besarnya : $12,60\%$

Besarnya pengaruh tak langsung fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan fasilitas kerja dengan variabel motivasi kerja dan budaya kerja dinyatakan:

- Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($355)(0,774)(0,312) \times 100\% = 14,41\%$
- Pengaruh fasilitas kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah = $(0,355)(0,765)(0,392) \times 100\% = 15,12\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni $42,13\%$

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur, yakni:

$$Y = 0,312 X_1 + 0,392 X_2 + 0,355 X_3$$

(Y = Kinerja Pegawai, X_1 = Motivasi Kerja, X_2 = Budaya Kerja, X_3 = Fasilitas Kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja (X_1) bernilai positif ($0,312$) artinya apabila seluruh pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,312$ satuan. Jika tingkat motivasi kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar $3,12\%$.
- Variabel budaya kerja (X_2) bernilai positif ($0,392$) artinya apabila budaya kerja pegawai positif maka akan menaikkan rata-rata $0,392$ satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% budaya kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar $3,92\%$.
- Variabel fasilitas kerja (X_3) sebesar $0,355$ artinya apabila fasilitas kerja yang tersedia di kantor lengkap maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,355$ satuan, atau $3,55\%$.
- Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh R sebesar $0,847$ menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar $0,847$. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,561$ menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen sebesar $56,1\%$. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar $43,9\%$. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi antar pegawai dan lain-lain.

4. Simpulan

Hasil pengolahan data dan diimplikasikan dengan masalah penelitian, maka disimpulkan:

- 1) Secara simultan variabel motivasi kerja, budaya kerja di instansi kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen serta fasilitas kerja, terbukti secara signifikan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sebesar 56,1%.
- 2) Dan secara parsial semua variabel eksogen berpengaruh secara statistik terhadap kinerja, yakni:
 - (a). Pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 38,56%
 - (b). Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 45,19%
 - (c). Pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 42,13%.

Daftar Pustaka

- Aldri Frinaldi (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh, *Humanus*, Vol. XIII No.2 Tahun 2014, FIS Universitas Negeri Padang
- Amri, Kamaruddin (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen, *IndOmera*, 4(7), p.01-10, Maret 2023.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, MSP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara,
- Mahyuddin, Azhari Azhari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *IndOmera*, 2(4) p.17-27, September 2021
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win K, dan Yusrizal A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 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
- Moenir, HAS., (2011), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, (2004), *Administrasi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Haji Masagung.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2014), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Saifuddin, Kamaruddin (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *IndOmera*, 2(4), p.28-36, September 2021.
- Salawati, Win K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), Januari 2022, <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/182>
- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Priansa, DJ. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. AlfabetaK
- Syafaruddin A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press