

PENGARUH FASILITAS KANTOR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PACE

M. Ricky Andean Yustyo
Universitas Nusantara PGRI Kediri
rickyustyo1@gmail.com

Tanggal Masuk : 30 Agustus 2024	Informasi artikel : Tanggal Revisi : 9 September 2024	Tanggal diterima : 17 September 2024
------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

Abstract

This study aims to analyze the influence between office facilities, leadership style, work motivation, on the performance of employees of the Pace District Office, Nganjuk Regency. The method used is saturated sampling, with a sample of all employees of the Pace District Office totaling 40 people. This research is quantitative research, namely studying populations or samples and collecting data through statistical or quantitative analysis to test hypotheses. Based on the results showed that office facilities (X1), leadership style (X2), and work motivation (X3) had a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Pace District Office, Nganjuk Regency.

Keywords: Office Facilities, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan sampel yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pace yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu mempelajari populasi atau sampel dan mengumpulkan data melalui analisis statistik atau kuantitatif untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk.

Keywords: Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu individu yang siap dan mampu berperan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam konteks demografi, istilah ini berkaitan dengan tenaga kerja, yang mencakup penduduk angkatan kerja dan penduduk angkatan bukan angkatan kerja. Mereka yang berada dalam angkatan kerja dan aktif bekerja disebut pekerja[1]. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan mendukung organisasi dalam mencapai targetnya[2]. Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada seluruh orang yang melaksanakan pekerjaan pada sebuah organisasi atau sistem ekonomi. Sumber daya manusia mencakup aspek-aspek contohnya yakni keterampilan, pengetahuan, kreativitas, keterampilan, motivasi dan potensi lain yang dimiliki manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai pengelolaan tenaga kerja, melibatkan berbagai kegiatan contohnya yakni perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan industrial.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan dan pemerintah daerah adalah kinerja pegawai. Baik pemerintah daerah maupun perusahaan membutuhkan pegawai untuk menjalankan fungsi serta operasionalnya, demi keberlangsungan usaha dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat[3]. Kinerja Pegawai sering kali diukur dengan menggunakan berbagai indikator, termasuk pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, motivasi diri, dan keahlian berkontribusi dengan efektif kepada tim dan organisasi dengan keseluruhan. Kinerja Pegawai merujuk pada kemampuan, keahlian, dan hasil kerja yang dilakukan oleh

para pegawai saat melakukan aktivitas pekerjaan di lingkungan kerja. Kinerja memiliki peranan penting bagi organisasi karena mempengaruhi tingkat efektivitas organisasi tersebut. Selain itu, kinerja juga berfungsi sebagai tolok ukur seorang manajer yang berhasil menjalankan pengelolaan organisasi dan sumber daya manusianya[4].

Fasilitas kantor ialah berbagai unsur dan pelayanan yang disediakan di tempat kerja untuk menunjang aktivitas kerja dan kesehatan pegawai. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perusahaan terus berupaya menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. [5]. Hal ini mencakup segala hal mulai dari ruang fisik dan peralatan hingga layanan pendukung yang memungkinkan kelancaran operasional bisnis. Peralatan kantor mencakup seluruh bagian yang dimanfaatkan, dipakai, ditempati, serta diperlukan tiap karyawan, baik yang terkait langsung pada pekerjaan ataupun guna mendukung berjalannya proses bisnis. Karyawan memerlukan akses mudah terhadap peralatan kantor dan sumber daya yang tidak terbatas. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menggunakan fasilitas selama giliran kerja mereka, memaksimalkan kinerja dan memastikan bahwasannya pekerjaan selesai tepat waktu. Oleh karena itu, punya ruang kantor yang nyaman dan sesuai untuk bekerja ialah satu diantara aspek pokok yang bisa menunjang peningkatan produktivitas karyawan. Berkaitan dengan hal itu, Anda tak bisa sekedar hanya menuntut kinerja terbaik kecuali Anda memotivasi karyawan Anda untuk mau bekerja. Contohnya yakni pemaparan Priyatmono (2017: 34), Fasilitas kantor ialah sarana fisik yang mendukung kegiatan usaha, digunakan dalam operasional sehari-hari, punya masa pakai yang relatif panjang, dan memberikan manfaat di masa depan[6].

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan seorang pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk mempengaruhi para karyawan sehingga mereka dapat berkolaborasi dan berkontribusi secara baik demi tercapainya tujuan dalam suatu organisasi[7]. Terdapat beberapa faktor terjadinya gaya kepemimpinan, salah satunya adalah karakteristik kepribadian pemimpin konteks organisasi, persyaratan tugas, dan kebutuhan tim. Gaya kepemimpinan akan mengarah pada strategi perilaku yang dipakai manajer untuk memberi pengaruh pada, memberi motivasi, serta membimbing staffnya. Tiap gaya kepemimpinan menetapkan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan perencanaan serta juga strategi guna meraih tujuan yang ditentukan dengan tetap menghormati ekspektasi pemangku kepentingan juga kesehatan hingga keselamatan staff tim. Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Keahlian seorang pemimpin untuk mengendalikan dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu, agar berhasil, para pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan mana yang efektif dan tepat untuk diterapkan pada organisasi atau instansi tertentu. Pada dasarnya, memahami gaya kepemimpinan membantu pemimpin mengambil tanggung jawab, kendali, dan akuntabilitas atas skala dan ruang lingkup tugas yang ada. Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015: 249) yaitu suatu keahlian guna membujuk sekelompok orang supaya mengejar visi ataupun tujuan tertentu. Pada situasi ini, visi serta tujuan perusahaan harus diraih oleh pemimpin lewat cara persuasi terhadap bawahannya[8].

Motivasi kerja mengarah pada dorongan internal atau eksternal yang menginspirasi tiap orang untuk bekerja dengan optimal, berpartisipasi aktif, serta meraih tujuan yang sudah ditentukan. Pegawai yang memiliki motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai tugasnya masing-masing sehingga output juga akan maksimal[9]. Motivasi kerja mencakup beragam aspek yang akan memberi pengaruh pada perilaku serta performa karyawan di kawasan kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang bisa menggugah, membimbing dan memberi pengaruh pada tiap orang untuk mengindikasikan intensitas dan kegigihan perilaku spontan dalam pelaksanaan kerja. Motivasi kerja ialah kumpulan kekuatan dan energi di dalam dan di luar pekerjaan yang dihasilkan dari komitmen terkait pekerjaan, dengan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan. Motivasi kerja memberi pengaruh pada orientasi tindakan ketika berada dalam organisasi, tingkatan usaha yang diberikan, serta keuletan juga ketahanan ketika menemukan tantangan dan masalah yang dihadapi. Motivasi kerja merupakan penunjang keinginan tiap orang dalam bertindak serta bekerja dengan jujur juga berhasil contohnya yakni pada tugas serta tanggung jawab yang diberi padanya.

Motivasi merupakan kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat berkembang baik secara mandiri maupun melalui pengaruh faktor eksternal, seperti imbalan finansial dan non-finansial. Kekuatan ini dapat memengaruhi kinerja individu, baik secara positif maupun negatif [10].

Kantor Kecamatan Pace ialah suatu lembaga pemerintahan yang dikepalai seorang camat, dengan dukungan berbagai departemen guna melaksanakan administrasi wilayah kecamatan. Kantor ini punya fungsi sebagai pusat pelayanan umum kepada masyarakat, termasuk dalam hal administrasi pemerintahan. Pelayanan

yang baik bisa meningkatkan kualitas dari layanan dan kinerja, yang pada akhirnya akan mengarah pada tata kelola yang baik, karena saat ini dianggap sangat kurang dalam hal pemberian layanan kepada masyarakat. Contohnya yakni pemaparan pelaksana, organisasi perlu melakukan penilaian kinerja para pegawai.

Kantor Kecamatan Pace adalah sebuah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu melakukan pelayanan kepada masyarakat lingkup kesejahteraan rakyat khususnya di wilayah Kecamatan Pace. Tugas dan fungsi utama kantor kecamatan Pace adalah memberikan pelayanan seputar dokumen penduduk kecamatan Pace meliputi KTP, kartu keluarga dan lain sebagainya. Kantor Kecamatan Pace didirikan pada tahun 1975 dengan camat pertama kali yang menjabat bernama Poerwoto beliau menjabat mulai dari tahun 1975 sampai tahun 1977 kantor kecamatan ini beralamatkan di Jalan Raya Kediri nomor 30 Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

METODE

Peneliti dalam analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan menggunakan angket yang diukur berdasarkan skala Likert serta data sekunder dikumpulkan dari dokumen dan data yang tersedia di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampling jenuh yakni dengan sampel seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk. Sementara, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Hasil Dari Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X1)

No. Soal	R. Hitung	R. Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0,705	0,320	Valid
2	0,482	0,320	Valid
3	0,758	0,320	Valid
4	0,546	0,320	Valid
5	0,407	0,320	Valid
6	0,396	0,320	Valid
7	0,758	0,320	Valid
8	0,502	0,320	Valid
9	0,705	0,320	Valid
10	0,576	0,320	Valid

Hasil Dari Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No. Soal	R. Hitung	R. Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0,681	0,320	Valid
2	0,578	0,320	Valid
3	0,642	0,320	Valid
4	0,472	0,320	Valid
5	0,532	0,320	Valid
6	0,713	0,320	Valid
7	0,608	0,320	Valid
8	0,401	0,320	Valid
9	0,633	0,320	Valid
10	0,360	0,320	Valid

Hasil Dari Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

No. Soal	R. Hitung	R. Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0,671	0,320	Valid
2	0,324	0,320	Valid
3	0,434	0,320	Valid
4	0,454	0,320	Valid
5	0,671	0,320	Valid
6	0,490	0,320	Valid
7	0,694	0,320	Valid
8	0,527	0,320	Valid
9	0,459	0,320	Valid
10	0,564	0,320	Valid

Hasil Dari Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Soal	R. Hitung	R. Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0,680	0,320	Valid
2	0,655	0,320	Valid
3	0,719	0,320	Valid
4	0,699	0,320	Valid
5	0,715	0,320	Valid
6	0,419	0,320	Valid
7	0,719	0,320	Valid
8	0,412	0,320	Valid
9	0,579	0,320	Valid
10	0,728	0,320	Valid

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Contohnya yakni pada Tabel diatas mengindikasikan ada tiga variabel yang menjadi bahan penelitian, dari ketiga variabel yang dikaji punya item pernyataan masing masing 10, 10 dan 10 pernyataan guna variable X1, X2 dan X3 serta 10 pernyataan guna variable Y. Tiap pernyataan pada tiap variabel, baik itu variabel independen ataupun dependen, mengindikasikan bahwasannya nilai korelasi item-total (r hitung) lebih tinggi daripada nilai korelasi tabel (r tabel). Oleh dikarenakan itu, data yang dikumpulkan dari lapangan bisa dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1)	0,870	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,851	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,833	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,890	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Contohnya yakni pada table diatas mengindikasikan bahwasannya semua variable mempunyai nilai *cronbach alfa* > 0,60 yang artinya bahwasannya semua variable bisa dikatakan **reliabel**.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa plot titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

- Nilai D_u didapatkan dari tabel distribusi Durbin-Watson, misalnya untuk k (3) dan N (40) dengan tingkat signifikansi 5%.
- $D_u (1,658) < \text{Durbin Watson} (1,938) < 4 - D_u (6,632)$

Sebagai contoh, dalam perhitungan di atas, nilai Durbin-Watson terletak di antara nilai D_u dan $4 - D_u$, yang berarti bahwa data atau penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Fasilitas Kantor (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) adalah masing-masing 0,585, 0,680, dan 0,799. Sementara itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut adalah 1,709, 1,471, dan 1,251. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda adanya multikolinearitas pada variabel-variabel yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Dari gambar yang ditunjukkan, tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar dengan acak sebelumnya dan di bawah angka 0. Oleh dikarenakan itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya data yang dipakai tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	60.883	7.128	
	Fasilitas Kantor	.608	.166	.557
	Gaya Kepemimpinan	.353	.167	.299
	Motivasi Kerja	.596	.152	.510
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Sebagaimana tertera pada tabel, nilai konstanta (α) sebesar 60,883, nilai β fasilitas kantor sebesar 0,608, gaya kepemimpinan sebesar 0,353, dan motivasi kerja sebesar 0,596. Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai: Dalam analisis ini digunakan model regresi berganda sesuai dengan rumus yang dikutip oleh Sugiyono (2006: 261). Artinya, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$.

$$Y = 60.883 + 0,608X_1 + 0,353X_2 + 0,596X_3 + e$$

Keterangan: Dari persamaan tersebut bisa dinyatakan bahwasannya:

- Koefisien regresi variabel peralatan kantor bertanda positif sebesar 0,608 menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel peralatan kantor dengan kinerja pegawai. Artinya, dengan asumsi semua variabel lain tetap, maka setiap penambahan peralatan kantor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,608 atau sekitar 60,8%. Sebaliknya ketika variabel peralatan kantor terjadi penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 60,8%.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan juga bernilai positif sebesar 0,353 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan mengalami sebuah peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,353 (kurang lebih 35,3%) dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, ketika variabel "gaya

kepemimpinan” mengalami penurunan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 35,3%.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,596 juga bernilai positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, dengan asumsi seluruh variabel lain tetap, maka setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,596 atau sekitar 59,6%. Sebaliknya jika variabel “motivasi kerja” mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 59,6%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.10

Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.716 ^a	.513	.472
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor			
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel tersebut, bisa didapati bahwasannya Adjusted R² (Koefisien Determinasi) punya nilai sebesar 0,472. Hal ini mengindikasikan bahwasannya pengaruh dari Fasilitas Kantor (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pace ialah 0,472 ataupun 47,2%. Sisanya, sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	8.542	.000
	Fasilitas Kantor	3.662	.001
	Gaya Kepemimpinan	2.120	.041
	Motivasi Kerja	3.920	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data primer diolah penulis,2024

- a. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel X₁ (Fasilitas Kantor) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,001 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 3,662, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Hal ini mengindikasikan bahwasannya Fasilitas Kantor berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.

- b. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa diperhatikan bahwasannya variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,041 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,120, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Oleh dikarenakan itu, Gaya Kepemimpinan berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.
- c. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel X3 (Motivasi Kerja) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 3,920, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Ini mengindikasikan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.

Uji Simultan (F)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	12.624	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.12 didapati nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $12.624 > 2.859$. Hingga bisa ditarik kesimpulan ada pengaruh dengan simultan dari Fasilitas Kantor (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pace dengan signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapat Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Ini mengindikasikan bahwasannya fasilitas kantor dengan positif dan signifikan memberi pengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace. Fasilitas teknologi yang memadai, contohnya yakni komputer dan internet yang cepat serta perangkat lunak yang up-to-date, terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang baik, dan ventilasi yang memadai sangat mendukung kenyamanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan konsentrasi dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan punya akses ke teknologi yang memadai mampu menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat, yang mengindikasikan peningkatan kinerja dengan keseluruhan.

Lebih lanjut, peralatan kerja yang ergonomis contohnya yakni meja dan kursi yang nyaman, serta alat tulis yang lengkap, juga berperan penting dalam mengurangi keluhan fisik dan meningkatkan fokus kerja pegawai. Fasilitas pendukung lainnya, contohnya yakni ruang istirahat dan pantry, memberikan kesempatan bagi pegawai guna beristirahat dan me-refresh diri, dengan demikian, mereka bisa kembali bekerja dengan energi yang lebih tinggi. Dengan keseluruhan, investasi dalam peningkatan fasilitas kantor tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Temuan ini menyarankan bahwasannya organisasi harus mempertimbangkan perbaikan berkelanjutan pada fasilitas kantor sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian didapat Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pace. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang memakai pendekatan partisipatif melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka rasa punya terhadap pekerjaan dan organisasi, serta menunjang kerjasama dan kreativitas. Sebagai hasilnya, para pegawai merasa nilai kerjanya diakui dan mereka termotivasi guna meningkatkan usaha mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja dengan langsung. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas dan dukungan emosional, membantu membangun suasana kerja yang positif dan berinovasi.

Lebih lanjut, pemimpin yang transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan pegawai melalui komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap pencapaian individu. Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang dipimpin dengan gaya transformasional umumnya punya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih mendalam terhadap organisasi, dan performa kerja yang lebih baik. Mereka merasa didukung dan diberdayakan guna meraih potensi penuh mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi. Kesimpulannya, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional di Kantor Kecamatan Pace dapat meraih tujuan organisasi yang telah direncanakan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian didapat Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Motivasi kerja yang tinggi menunjang pegawai guna meningkatkan produktivitas mereka, mengindikasikan komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka, dan berkontribusi dengan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor motivasi intrinsik, contohnya yakni pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan karir, terbukti sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan melihat peluang guna berkembang dalam karir mereka, mereka biasanya mengindikasikan kinerja yang lebih unggul dan berupaya meraih standar yang lebih tinggi.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik contohnya yakni kompensasi yang adil, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang menerima penghargaan finansial dan non-finansial yang sesuai dengan kontribusi mereka merasa lebih termotivasi guna meraih hasil yang optimal. Program penghargaan dan insentif yang dirancang dengan baik bisa menunjang pegawai guna bekerja lebih efisien dan produktif, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karenanya itu, gabungan dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aktif dan produktif.

Lebih jauh, penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam membangun dan memelihara motivasi kerja. Pemimpin yang bisa mengerti kebutuhan dan harapan pegawai, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang membangun, mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi. Dalam konteks Kantor Kecamatan Pace, manajemen yang berfokus pada pengembangan individu dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai bisa menciptakan budaya kerja yang menghargai prestasi dan menunjang inovasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang merasa mendapat dukungan dan diberi kesempatan guna berkembang cenderung punya kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

4. Pengaruh Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya ada pengaruh dengan bersama-sama (simultan) dari Fasilitas Kantor (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pace.

Fasilitas kantor yang baik sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Ketersediaan teknologi terbaru, lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya dan nyaman, serta penggunaan peralatan kerja yang ergonomis, sudah terbukti meningkatkan kenyamanan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas yang memadai tidak hanya

memungkinkan pegawai guna bekerja lebih efektif, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan keseluruhan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di kantor Kecamatan Pace berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif berupa gaya dalam pengambilan keputusan dan gaya kepemimpinan transformasional yang memotivasi pegawai, terbukti sangat efektif. Pemimpin yang partisipatif memberikan ruang bagi pegawai guna berkontribusi dengan ide-ide mereka, ini meningkatkan rasa punya dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, pemimpin yang transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dan memberikan dukungan emosional, yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi pegawai.

Motivasi kerja bisa memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, contohnya yakni pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang lebih besar, dan peluang guna berkembang, bersama dengan motivasi ekstrinsik, contohnya yakni kompensasi yang adil dan program insentif, berkontribusi dengan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik mengindikasikan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan cenderung mengindikasikan inisiatif yang lebih besar, yang semuanya berujung pada peningkatan kinerja organisasi dengan keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam membangun dan memelihara motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menghargai kontribusi individu bisa menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Di Kantor Kecamatan Pace, penerapan strategi motivasi yang holistik, yang mencakup penghargaan finansial dan non-finansial serta dukungan guna pengembangan karir, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen yang proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh pada motivasi kerja bisa menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara khusus menilai manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada pengaruh fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kec. Pace, Kab. Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang ada bahwa secara keseluruhan, fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk.

Bagi Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk, disarankan guna terus meningkatkan fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Peningkatan ini diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penting juga guna mempertahankan fasilitas kantor yang baik, sikap kepemimpinan yang positif, dan pengawasan yang efektif guna memastikan motivasi yang tinggi agar bisa maksimal dalam kinerjanya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan guna menggali lebih dalam dengan memasukkan variabel lain yang mungkin memberi pengaruh pada kinerja pegawai, contohnya yakni kepuasan kerja, tingkat stres, dan beban kerja. Hal ini diharapkan bisa menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai, penelitian ini menyarankan guna meningkatkan kinerja mereka sendiri guna meraih pencapaian yang baik dan memuaskan. Dengan demikian, diharapkan bisa membantu organisasi meraih tujuan yang sudah ditetapkan dengan lebih efektif

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Samsuni, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," May 2023.
- [2] R. Hidayat and S. A. Anwar, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)," *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, vol. 1, no. 2, pp. 387–396, 2024, doi: 10.62515/staf.v1i2.81.
- [3] I. R. Z. Arief and A. Wiratno, "Kinerja Pegawai, Apa Saja Yang Mempengaruhinya?," *J. Dharma Agung*, vol. 31, no. 4, pp. 662–673, 2023.
- [4] M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen

- Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- [5] D. Disiplin, T. Kinerja, P. Di, K. Kecamatan, T. L. Salju, and G. Patara, "PENGARUH FASILITAS."
- [6] A. E. Rangkuti, B. Thasya, and A. Yanti, "PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DJBC SUMATERA UTARA," 2021.
- [7] O. Rosania Alfrida, N. Umi Ati, and Suyeno, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Smk Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang)," Malang, 2022.
- [8] L. Rahmawati, N. Aini, F. A. Pradana, and I. Ansori, "Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 197–223, Jul. 2023, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.798.
- [9] A. Gunawan, I. Sucipto, and Suryadi, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI," Mar. 2020.
- [10] Melati, S. Rahayu, and Choiriyah, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap," Mar. 2022.