

Pengaruh Diklat dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Helmi Agustinus*, Sudirman, Osrita Hapsara

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: helmi211277@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh diklat dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pengaruh diklat dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang. Analisis data dilakukan dengan metode PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Diklat berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai sebesar 27,9% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%, dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 10,6%. Fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai sebesar 72% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 68,5%, serta berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 27,3%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9%. Secara keseluruhan, diklat dan fasilitas kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Diklat, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of training and work facilities on employee performance with motivation as an intervening variable at the Nipah Panjang District Office, East Tanjung Jabung Regency. This research uses descriptive verification and quantitative methods. The object of this research is the influence of training and work facilities on employee performance with motivation as an intervening variable at the Nipah Panjang District Office, East Tanjung Jabung Regency, with a total sample of 86 people. Data analysis was carried out using the PLS method. The research results show that training and work facilities have a positive and significant influence on employee motivation and performance at the Nipah Panjang District Office, East Tanjung Jabung Regency. Training has a direct effect on employee motivation by 27.9% and on employee performance by 69.3%, with an indirect effect through work motivation of 10.6%. Work facilities have a direct influence on employee motivation by 72% and employee performance by 68.5%, as well as an indirect influence on employee performance through work motivation by 27.3%. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance by 37.9%. Overall, training and work facilities are proven to play an important role in increasing employee motivation and performance through work motivation as an intervening variable.

Keywords: Training, Work Facilities, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam penilaian efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian individu, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik (Mondy, 2015). Dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah diklat (pendidikan dan pelatihan) serta fasilitas kerja. Kedua faktor ini dapat meningkatkan kompetensi dan kenyamanan pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka (Baharuddin, 2015). Namun, meskipun keduanya memiliki pengaruh yang besar, motivasi kerja menjadi elemen penting yang mendasari hubungan antara diklat, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Diklat merupakan salah satu program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Melalui diklat, pegawai tidak hanya mendapatkan pengetahuan baru, tetapi juga memperbaharui keterampilan mereka yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Wahyudi et al., 2021). Di Kantor Kecamatan Nipah Panjang, diklat diharapkan dapat meningkatkan kualitas pegawai, yang akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Namun, manfaat diklat tersebut baru dapat terwujud dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pegawai. Tanpa adanya motivasi, pelatihan yang diberikan tidak akan menghasilkan perubahan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain diklat, fasilitas kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Abu Bakar Sidik & Aziz, 2022). Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan pegawai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta sistem dan teknologi yang memudahkan tugas pegawai (Sapphira, 2022). Fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Pegawai yang merasa nyaman dan didukung oleh fasilitas yang memadai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Arita & Agustin, 2022). Dalam konteks ini, fasilitas kerja dan motivasi kerja saling berkaitan, di mana fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja, sebagai variabel intervening, berfungsi sebagai penghubung antara diklat, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka (Said, 2024). Motivasi kerja dapat berupa motivasi intrinsik (dorongan yang datang dari dalam diri pegawai) atau motivasi ekstrinsik (dorongan yang datang dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau fasilitas) (Sudirman et al., 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan lebih giat bekerja, memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugasnya, dan akan berusaha memberikan hasil kerja yang optimal (Gaputri et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana diklat dan fasilitas kerja memengaruhi motivasi kerja, serta bagaimana motivasi tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur, pengelolaan diklat dan fasilitas kerja yang efektif dapat memperbaiki motivasi kerja pegawai. Sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki tugas utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kualitas kinerja pegawai sangat memengaruhi pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih produktif, responsif, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan, guna mengidentifikasi bagaimana diklat dan fasilitas kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja.

Pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang akan berujung pada penurunan motivasi dan kinerja pegawai. Sebaliknya, fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis dan peralatan yang cukup, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja mereka.

Salah satu alasan mengapa diklat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah karena diklat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya diklat, pegawai akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, untuk memperoleh hasil yang maksimal, diklat harus diikuti dengan tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang kuat akan membuat pegawai lebih siap dan bersedia untuk mengimplementasikan apa yang mereka pelajari selama diklat ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam memanfaatkan hasil dari diklat secara optimal.

Penelitian mengenai pengaruh diklat, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Di dalam organisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia melalui diklat sangat diperlukan untuk memastikan pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan tugas dan teknologi. Oleh karena itu,

diklat yang efektif, didukung dengan fasilitas kerja yang memadai, dapat menciptakan motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga memberikan dampak langsung terhadap efisiensi kerja pegawai. Dalam beberapa kasus, pegawai yang bekerja dengan peralatan yang ketinggalan zaman atau ruang kerja yang tidak nyaman cenderung merasa kurang termotivasi. Mereka dapat merasa terbebani dengan keadaan tersebut, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa fasilitas kerja selalu diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih termotivasi.

Kinerja pegawai yang optimal diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, yang menjadi salah satu tujuan utama instansi pemerintah. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan pelayanan yang lebih cepat, lebih akurat, dan lebih memuaskan bagi masyarakat. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan merusak citra instansi pemerintah di mata publik. Oleh karena itu, pengelolaan diklat dan fasilitas kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat besar dalam menentukan apakah pegawai akan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, bahkan ketika menghadapi kesulitan atau hambatan. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berupaya lebih keras, lebih kreatif, dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat memotivasi pegawai, baik melalui pengembangan keterampilan melalui diklat maupun dengan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung.

Selain itu, pengaruh diklat terhadap motivasi kerja juga terlihat dari peningkatan rasa percaya diri pegawai. Pegawai yang mengikuti diklat merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas mereka, yang meningkatkan rasa percaya diri mereka. Rasa percaya diri ini menjadi pendorong yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang timbul dari rasa percaya diri ini akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka merasa mampu untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Fasilitas kerja yang nyaman dan mendukung juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja. Ketika pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Fasilitas kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kenyamanan fisik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian terhadap fasilitas kerja harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Nipah Panjang.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat berfungsi sebagai penguat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan bekerja dengan lebih giat dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang kuat juga membantu pegawai untuk tetap fokus dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan antara diklat, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga penting untuk memberikan rekomendasi praktis bagi Kantor Kecamatan Nipah Panjang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan antara diklat, fasilitas kerja, dan motivasi kerja, pihak manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat mencakup perbaikan dalam pelaksanaan diklat, perbaikan fasilitas kerja, serta pengembangan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Akhirnya, dengan memperhatikan semua faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya pengelolaan diklat, fasilitas kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

METODE

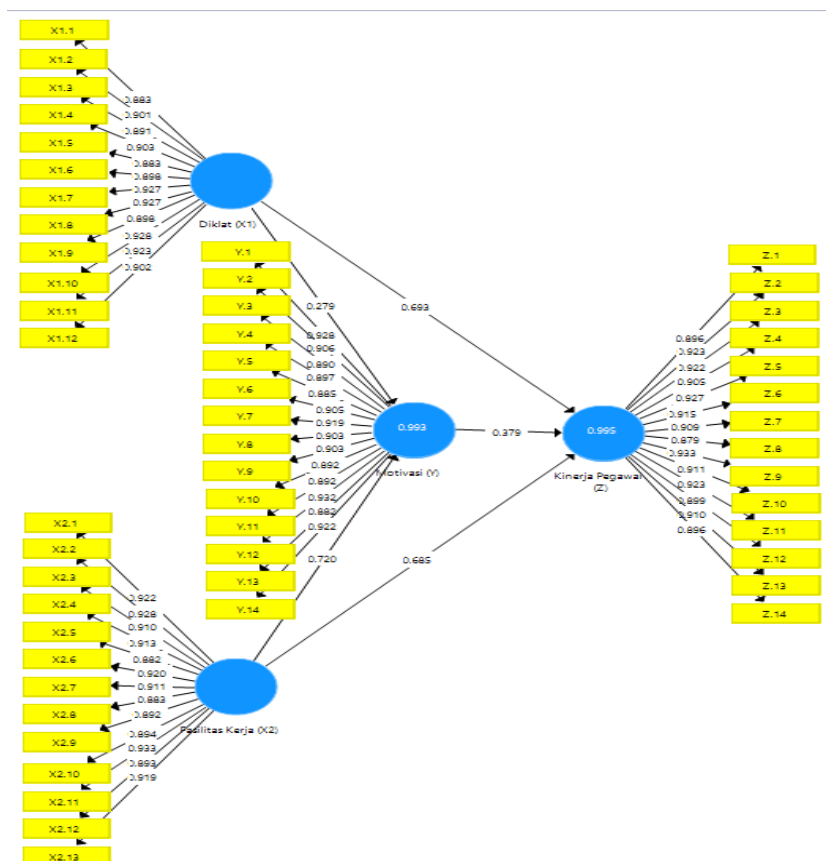
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Diklat Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan pendekatan, maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 86 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Convergent

Pengujian validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mengukur konstruk yang sama dengan baik. Dalam konteks statistik dan analisis data, terutama dalam model berbasis variabel laten seperti *Partial Least Squares* (PLS), validitas konvergen penting untuk memastikan bahwa indikator atau item yang digunakan dalam model benar-benar merefleksikan konstruk yang sama.

Loading factor adalah elemen penting dalam evaluasi model pengukuran. Nilai loading factor yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator secara efektif mengukur konstruk laten, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan potensi masalah dalam model. Penggunaan dan interpretasi yang tepat dari loading factor membantu dalam memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur atau model yang sedang dikembangkan.



Gambar 1. Model PLS

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan seluruh loading factor yang berada diatas 0,70. Hasil perhitungan model ini dianggap telah reliabel karena seluruh loading factor yang berada diatas 0,70.

Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai validitas konvergen dalam analisis faktor, terutama dalam model-model seperti Partial Least Squares (PLS) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA). AVE mengukur seberapa banyak varians dari indikator atau item yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur. AVE membantu dalam mengevaluasi seberapa baik konstruk laten yang ditentukan menjelaskan varians indikator yang diukur. AVE digunakan untuk memastikan bahwa indikator dalam model benar-benar mencerminkan konstruk laten yang diukur dan tidak terlalu banyak dipengaruhi oleh variabel lain.

AVE adalah alat penting dalam analisis statistik yang membantu dalam menilai seberapa baik konstruk laten dalam model dapat menjelaskan varians indikator yang diukurnya. Dengan memastikan bahwa AVE lebih besar dari 0,5, Anda dapat memverifikasi bahwa konstruk laten memiliki validitas konvergen yang memadai dan indikator yang digunakan dalam model mencerminkan konstruk yang diukur dengan baik. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

| Variabel | Nilai AVE | Keterangan |
|----------------------|-----------|------------|
| Diklat (X1) | 0,820 | Valid |
| Fasilitas kerja (X2) | 0,824 | Valid |
| Motivasi (Y) | 0,818 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0,829 | Valid |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk konstruk-konstruk yang diteliti menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik, dengan semua nilai AVE jauh lebih besar dari 0,5. Nilai AVE untuk "Diklat" adalah 0,820, yang menandakan bahwa indikator-indikatornya mampu menjelaskan sebagian besar varians dalam konstruk tersebut. Begitu pula dengan "Fasilitas Kerja" yang memiliki nilai AVE sebesar 0,824, menunjukkan bahwa konstruk ini juga memiliki validitas konvergen yang sangat baik. "Motivasi" memiliki nilai AVE 0,829, yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa indikator-indikatornya menjelaskan sebagian besar varians dalam konstruk tersebut. Terakhir, nilai AVE untuk "Kinerja Pegawai" adalah 0,818, yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel-variabel yang dianalisis, mengindikasikan bahwa konstruk ini sangat efektif dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya. Semua nilai AVE ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang sangat baik.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai. Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alfa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. *Composite Reliability*

| Variabel | Composite Reliability | Keterangan | Cronbach Alfa | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|------------|---------------|------------|
| Diklat (X1) | 0.982 | Reliabel | 0.980 | Reliabel |
| Fasilitas kerja (X2) | 0.984 | Reliabel | 0.982 | Reliabel |
| Motivasi (Y) | 0.984 | Reliabel | 0.983 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0.985 | Reliabel | 0.984 | Reliabel |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji *composite reliability* dan Cronbach alpa menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Artinya semua variabel dapat dikatakan andal, dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Evaluas Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

| Variabel | R-Square |
|---------------------|----------|
| Motivasi (Y) | 0.993 |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0.995 |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi sebesar 99,3 persen, dan kinerja pegawai sebesar 99,5 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Diklat dan fasilitas kerja terhadap motivasi termasuk kategori kuat. Kemudian pengaruh diklat dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standaridi Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|------------------------------|--------------------------|----------|
| Diklat (X1) -> Motivasi (Y) | 0.279 | 0.284 | 0.061 | 4.610 | 0.000 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Y) | 0.720 | 0.715 | 0.060 | 11.941 | 0.000 |
| Diklat (X1) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.693 | 0.696 | 0.058 | 11.845 | 0.000 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.685 | 0.685 | 0.091 | 7.513 | 0.000 |
| Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.379 | -0.382 | 0.093 | 4.086 | 0.000 |
| Diklat (X1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.106 | -0.107 | 0.032 | 3.332 | 0.001 |
| Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) | 0.273 | -0.274 | 0.075 | 3.636 | 0.000 |

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui analisis menggunakan Smart PLS Versi 3.0, berikut adalah analisis pengaruh antar variabel dengan menggunakan nilai T-tabel 1,96 sebagai batas signifikansi:

Diklat (X1) -> Motivasi (Y):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.279 dengan T-statistics 4.610, yang lebih besar dari 1.96 (nilai T-tabel). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Diklat terhadap Motivasi signifikan secara statistik dengan p-value 0.000 (lebih kecil dari 0.05), yang berarti Diklat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Y):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.720 dengan T-statistics 11.941, yang jauh lebih besar dari 1.96. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi juga signifikan dengan p-value 0.000. Fasilitas Kerja berpengaruh sangat positif terhadap Motivasi kerja pegawai.

Diklat (X1) -> Kinerja Pegawai (Z):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.693 dengan T-statistics 11.845, yang lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan p-value 0.000. Diklat memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Helmi Agustinus*, Sudirman, Osrita Hapsara: *Pengaruh Diklat dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.685 dengan T-statistics 7.513, yang juga lebih besar dari 1.96. Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan p-value 0.000. Ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.379 dengan T-statistics 4.086, yang lebih besar dari 1.96. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan p-value 0.000. Artinya, peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Diklat (X1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) (Mediating Effect):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.106 dengan T-statistics 3.332, yang lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai, dengan p-value 0.001, yang menunjukkan signifikansi yang tinggi.

Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z) (Mediating Effect):

Nilai Original Sample (O) sebesar 0.273 dengan T-statistics 3.636, yang lebih besar dari 1.96. Ini menunjukkan bahwa Motivasi juga berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan p-value 0.000, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Secara keseluruhan, semua hubungan antar variabel yang diuji menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel motivasi sebagai intervening. Berdasarkan nilai T-statistics yang lebih besar dari T-tabel (1.96) dan p-value yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Gambaran Diklat, Fasilitas kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Keterangan hasil kuesioner tentang diklat menunjukkan bahwa total skor diklat yaitu 4039 pada kategori efektif. Kemudian untuk gambaran variabel fasilitas kerja menunjukkan bahwa fasilitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah baik dengan skor 4069. Selanjutnya gambaran variabel motivasi menunjukkan bahwa skor motivasi yaitu 4890 pada kategori tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 4774 dengan kategori tinggi.

Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini sependapat dengan penelitian (Wahyudi et al., 2021) yang mengatakan diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaya et al., 2020) mengatakan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Diklat atau pendidikan dan pelatihan (training) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di suatu organisasi. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat, mereka merasa dihargai karena perusahaan berinvestasi dalam pengembangan kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan karena mereka merasa lebih terampil dan siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang ada. Karyawan yang mengikuti diklat umumnya merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan tambahan yang membuat mereka lebih kompeten. Rasa percaya diri ini menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, diklat juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan mengikuti diklat yang relevan dengan pekerjaan mereka, mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan. Ini menciptakan rasa kepuasan yang lebih dalam, karena mereka tahu bahwa mereka sedang berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Motivasi

intrinsik ini biasanya lebih bertahan lama, karena berfokus pada rasa pencapaian dan kepuasan batin yang diperoleh melalui proses belajar dan pengembangan diri. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka.

Diklat juga dapat meningkatkan motivasi eksternal, terutama jika ada penghargaan atau pengakuan yang diberikan setelah pelatihan selesai. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, kenaikan pangkat, bonus, atau peluang promosi. Pemberian penghargaan setelah mengikuti diklat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Motivasi eksternal ini mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik lagi dalam pekerjaan mereka, karena mereka tahu bahwa ada imbalan yang menunggu setelah mereka mencapai hasil yang baik. Hal ini menciptakan siklus positif, di mana karyawan terus berusaha meningkatkan kinerja mereka untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan.

Selain itu, diklat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperluas jaringan dan mempererat hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Interaksi dalam lingkungan diklat dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan keterhubungan antar karyawan. Ketika karyawan merasa lebih dekat dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengalaman bersama dalam mengikuti diklat juga dapat membangun rasa saling percaya dan mendukung, yang meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih semangat dan komitmen.

Namun, untuk memastikan bahwa diklat benar-benar dapat meningkatkan motivasi, perusahaan harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan karir karyawan. Diklat yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan justru dapat menurunkan motivasi mereka, karena mereka merasa pelatihan tersebut tidak bermanfaat atau tidak memberikan nilai tambah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program diklat yang sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan karyawan. Diklat yang tepat sasaran akan meningkatkan rasa bangga, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini sependapat dengan (Arita & Agustin, 2022) dan (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di suatu perusahaan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan didorong untuk bekerja dengan lebih baik. Fasilitas yang baik mencakup berbagai aspek, seperti peralatan kerja yang modern, ruang kerja yang ergonomis, fasilitas kesehatan, serta akses terhadap teknologi yang memadai. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Fasilitas kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh masalah teknis atau fisik yang dapat menurunkan produktivitas.

Selain itu, fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan merasa bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan mereka. Fasilitas seperti ruang kerja yang bersih dan teratur, akses internet yang cepat, atau ruang istirahat yang nyaman, memberikan kenyamanan fisik dan mental bagi karyawan. Rasa nyaman ini meningkatkan kepuasan kerja mereka dan membangkitkan motivasi untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang merasa dihargai dengan adanya fasilitas yang baik cenderung lebih loyal dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, karena mereka merasa didukung dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Fasilitas kerja yang memadai juga berpengaruh terhadap motivasi eksternal. Fasilitas seperti ruang kerja yang bagus, peralatan kerja yang lengkap, atau fasilitas rekreasi dan kebugaran di perusahaan, bisa menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Penghargaan ini, meskipun bersifat fisik, memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk berusaha lebih keras. Karyawan yang merasa diberi fasilitas yang memadai akan merasa lebih dihargai, yang meningkatkan

motivasi mereka untuk memberikan hasil yang terbaik. Fasilitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan rasa puas dan bangga karyawan terhadap tempat kerjanya, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

Tidak hanya itu, fasilitas yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Fasilitas yang mendukung, seperti ruang pertemuan yang nyaman, alat komunikasi yang efektif, atau teknologi yang memadai, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam tim. Ketika komunikasi dan kolaborasi berjalan lancar, karyawan akan merasa lebih terhubung satu sama lain dan dengan tujuan perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan baik bersama tim dan atasan dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam pekerjaannya.

Namun, untuk memaksimalkan pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi, perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi dan memperbarui fasilitas yang disediakan. Fasilitas yang sudah tidak sesuai atau tidak terawat dapat memberikan dampak negatif pada motivasi karyawan, karena mereka merasa bahwa perusahaan kurang peduli terhadap kenyamanan dan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kebutuhan karyawan dan terus berinovasi dalam menyediakan fasilitas yang relevan dan bermanfaat. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang sesuai, perusahaan tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen pada kesuksesan perusahaan.

Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin *et al.*, (2021) dan Mutholib (2019) mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diklat atau pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ketika pegawai mengikuti diklat yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki keterampilan yang lebih baik cenderung dapat menyelesaikan tugas lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Diklat yang berkualitas dapat memberikan wawasan baru yang bermanfaat untuk memecahkan masalah di tempat kerja, serta memberikan pegawai kemampuan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Selain itu, diklat juga berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai, yang memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Ketika pegawai merasa dihargai melalui kesempatan untuk mengikuti diklat, mereka akan merasa lebih terikat dengan perusahaan dan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Diklat yang memberikan kesempatan untuk berkembang tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga meningkatkan semangat dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa termotivasi dan berkembang melalui diklat cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Diklat juga meningkatkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan atau tantangan baru. Dalam dunia yang terus berkembang, perubahan di bidang teknologi, regulasi, atau pasar sangat cepat terjadi. Diklat membantu pegawai untuk tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru di bidang mereka. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tren dan teknologi terkini, pegawai dapat lebih cepat menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, karena pegawai dapat menggunakan alat, teknik, dan pendekatan yang lebih modern dan relevan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selain itu, diklat juga meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerja sama antar pegawai. Banyak diklat yang dirancang untuk memperkuat keterampilan interpersonal, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Karyawan yang mengikuti diklat dengan fokus pada pengembangan keterampilan sosial ini akan lebih mudah berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan. Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim yang efektif dan berkomunikasi dengan baik akan

memperlancar proses pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, diklat yang mencakup pelatihan soft skills tidak hanya bermanfaat untuk pengembangan pribadi pegawai, tetapi juga untuk memperbaiki dinamika tim yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, untuk memastikan bahwa diklat dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu merancang program diklat yang tepat dan relevan dengan kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi. Diklat yang tidak sesuai dengan tugas atau tantangan yang dihadapi oleh pegawai mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan dan memastikan bahwa materi yang diberikan benar-benar dapat diterapkan di tempat kerja. Dengan diklat yang tepat, pegawai akan merasa lebih siap, termotivasi, dan kompeten, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di perusahaan.

Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dan Thomas et al., (2018) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ketika fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan mendukung tugas sehari-hari, pegawai akan merasa lebih nyaman dan fokus dalam bekerja. Fasilitas seperti peralatan kerja yang modern, ruang kerja yang ergonomis, serta akses ke teknologi yang memadai akan meningkatkan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih produktif, mengurangi gangguan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan. Fasilitas yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih siap untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, fasilitas kerja yang baik juga berkontribusi pada kenyamanan fisik dan mental pegawai. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan bebas dari gangguan akan membantu pegawai merasa lebih rileks dan fokus pada pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal. Fasilitas yang mendukung kesehatan, seperti ruang istirahat yang nyaman atau fasilitas kebugaran, juga dapat mengurangi tingkat stres pegawai dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Pegawai yang sehat dan merasa nyaman cenderung lebih energik dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Fasilitas yang baik juga mempermudah proses komunikasi dan kolaborasi antar pegawai. Misalnya, ruang rapat yang cukup luas dan dilengkapi dengan peralatan komunikasi yang canggih memungkinkan pegawai untuk melakukan diskusi atau pertemuan dengan lebih efektif. Akses internet yang cepat dan alat komunikasi yang memadai juga memperlancar koordinasi antara pegawai, atasan, dan rekan kerja. Komunikasi yang lancar dan kolaborasi yang efektif meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan, karena setiap anggota tim dapat berkontribusi dengan lebih optimal dan bekerja dengan lebih efisien. Fasilitas yang mendukung kolaborasi ini memungkinkan pegawai untuk berbagi ide, memecahkan masalah bersama, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat.

Fasilitas yang baik juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, mereka akan merasa dihargai dan diakui. Perasaan dihargai ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Pegawai yang merasa diperhatikan oleh perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, fasilitas yang buruk atau tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang akan berujung pada penurunan kinerja.

Namun, untuk memaksimalkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas yang disediakan selalu relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan terus diperbarui. Fasilitas yang sudah ketinggalan zaman atau rusak akan mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara rutin melakukan evaluasi terhadap

fasilitas yang ada dan melakukan perbaikan atau peningkatan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pegawai. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan perkembangan zaman, perusahaan tidak hanya mendukung kenyamanan pegawai, tetapi juga meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang Sudirman et al., (2024), Abbas & Fadhillah, (2024) dan Arini *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Motivasi, baik intrinsik (dari dalam diri pegawai itu sendiri) maupun ekstrinsik (dari faktor luar seperti penghargaan dan insentif), mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan fokus pada tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga berusaha mencapai hasil yang melebihi ekspektasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi mungkin hanya melakukan pekerjaan yang dibutuhkan tanpa berusaha untuk memberikan yang terbaik, yang dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Salah satu alasan motivasi mempengaruhi kinerja adalah karena motivasi berhubungan langsung dengan tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam setiap aspek pekerjaan mereka, dari perencanaan hingga eksekusi. Mereka akan lebih proaktif, berinovasi, dan mencari cara untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Motivasi juga mendorong pegawai untuk terus belajar dan berkembang, yang membantu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa tertantang dan memiliki motivasi untuk berkembang biasanya akan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan atau organisasi, yang juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Motivasi juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja pegawai, yang berhubungan langsung dengan kinerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih cenderung untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Motivasi dapat tercipta dari pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja pegawai, baik dalam bentuk umpan balik positif, kenaikan gaji, promosi, atau bonus. Pemberian penghargaan ini membuat pegawai merasa dihargai, yang meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Pegawai yang merasa dihargai juga cenderung lebih setia kepada perusahaan, yang meningkatkan stabilitas dan kontinuitas kinerja di jangka panjang.

Selain itu, motivasi berperan penting dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi dan melihat tujuan yang jelas, mereka cenderung lebih fokus dan memiliki energi yang cukup untuk menjalankan tugas dengan baik. Motivasi juga membantu pegawai mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul selama bekerja. Mereka cenderung lebih gigih dalam mencari solusi, dan lebih tahan terhadap tekanan atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi bisa lebih mudah merasa frustrasi dan tertekan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja serta kualitas pekerjaan yang lebih rendah.

Namun, untuk memastikan motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi pegawai. Ini termasuk memberikan tujuan yang jelas, memberikan penghargaan yang adil, serta memberikan kesempatan untuk berkembang. Dengan menciptakan suasana yang mendorong motivasi, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang merasa termotivasi tidak hanya bekerja dengan lebih baik, tetapi juga lebih siap untuk menghadapi tantangan baru dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja pegawai, memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, dan menurunkan kepuasan kerja yang dapat berujung pada tingginya turnover karyawan.

Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2021) yang mengatakan Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening karena diklat dapat meningkatkan motivasi pegawai yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja. Ketika pegawai mengikuti diklat yang relevan dengan pekerjaan mereka, mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan mereka. Proses pembelajaran ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa semakin terampil dan mampu dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik, karena mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan yang ada.

Motivasi kerja yang timbul setelah mengikuti diklat dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika diklat memberikan pengetahuan baru atau keterampilan yang dapat diterapkan langsung di lapangan, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki rasa pencapaian yang lebih tinggi. Rasa percaya diri dan kompetensi yang meningkat ini mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang meningkat akan memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerja, karena pegawai bekerja dengan lebih fokus dan antusias.

Diklat juga berfungsi sebagai sarana untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai atas usaha mereka untuk meningkatkan kemampuan. Penghargaan ini, baik dalam bentuk sertifikat, peningkatan keterampilan, maupun kesempatan promosi, dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa usaha mereka untuk berkembang dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berusaha mencapai hasil yang lebih optimal. Penghargaan ini menciptakan rasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih tinggi, yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, diklat dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan interpersonal dan komunikasi, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Pelatihan yang mencakup pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, kerja tim, dan keterampilan komunikasi, membantu pegawai bekerja lebih baik dalam tim dan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki keterampilan sosial dan teknis yang lebih baik, mereka menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih dalam pekerjaan mereka. Keterampilan yang meningkat ini memungkinkan pegawai untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada, bekerja lebih efisien, dan memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja, diklat harus dirancang dengan tepat. Pelatihan yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa diklat yang diberikan benar-benar mendukung pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Diklat yang sesuai dan berkualitas akan menciptakan motivasi yang tinggi di kalangan pegawai, yang akan diterjemahkan ke dalam kinerja yang lebih baik dan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening, karena fasilitas yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi pegawai dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang modern, ruang

yang ergonomis, akses ke teknologi, serta fasilitas kesehatan dan rekreasi, akan menciptakan rasa nyaman bagi pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan diperhatikan dalam hal fasilitas, mereka cenderung merasa lebih dihargai, yang meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi yang tinggi ini akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Fasilitas kerja yang baik juga berfungsi sebagai pemicu motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan nyaman, mereka merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Rasa percaya diri yang timbul karena fasilitas yang memadai akan meningkatkan motivasi untuk berprestasi. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, mencari solusi untuk masalah yang ada, dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Dengan demikian, fasilitas yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan fisik, tetapi juga memberikan dorongan untuk berprestasi yang dapat meningkatkan kinerja.

Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung juga berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik, yang biasanya didorong oleh penghargaan dan insentif. Fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, alat kerja yang efisien, dan ruang rekreasi, menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan kesejahteraan pegawai. Penghargaan dalam bentuk fasilitas yang memadai ini dapat meningkatkan rasa kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang baik sebagai bentuk penghargaan, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik. Motivasi ekstrinsik ini berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Fasilitas yang mendukung juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi dan kinerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman atau fasilitas yang buruk cenderung merasa frustrasi, stres, dan kurang termotivasi. Sebaliknya, fasilitas yang baik menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan rasa nyaman, dan mengurangi tekanan atau gangguan yang dapat menurunkan produktivitas. Ketika pegawai merasa puas dengan fasilitas yang disediakan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Namun, untuk memaksimalkan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi, perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Fasilitas yang tidak relevan atau tidak diperbarui dapat menurunkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkala mengevaluasi fasilitas yang ada dan melakukan perbaikan atau penyesuaian agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nipah Panjang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Diklat berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai sebesar 27,9% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%, dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 10,6%. Fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi pegawai sebesar 72% dan terhadap kinerja pegawai sebesar 68,5%, serta berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 27,3%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9%. Secara keseluruhan, diklat dan fasilitas kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 284–294.
- Abu Bakar Sidik, H., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79.

<https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>

- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1).
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Baharuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Gaputri, W. A. D., Zahari, M., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai di PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1905–1911.
- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309–321. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Said, R. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. *Cendekia Akademika Indonesia*, 3(1), 15–29.
- Sapphira, A. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelanting Robbani Snack Kabupaten Pringsewu*.
- Sudirman, S., Putra, C. D., & Suryani, A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>
- Syahrudin, S., Remmang, H., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 122–131. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1206>
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi The Effect Of Training And Organizational Commitment On Performance With Motivation As Intervenin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 108–123.