



Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Welem Renmaur¹, Petrus P Roreng², Naomi Patiung³

^{1,2,3})Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia
Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 10-02-2025 | Review 17-02-2025 | Revision 24-02-2025 | Accepted 27-02-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, melibatkan 33 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti kondisi kerja dan dukungan organisasi, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Sementara itu, fasilitas kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena fasilitas yang memadai meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Secara simultan, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

This study aims to analyze the effect of work ability, work motivation, and work facilities on employee performance at the Office of Population Administration and Civil Registration, Community Empowerment, and Villages in Central Papua Province. A quantitative approach was used, with a saturated sampling method involving 33 employees as respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 25. The results indicate that work ability (X1) and work motivation (X2) do not significantly affect employee performance (Y), suggesting that other factors, such as work conditions and organizational support, play a more dominant role. However, work facilities (X3) have a positive and significant impact on employee performance, as adequate facilities enhance efficiency and productivity. Simultaneously, work ability, work motivation, and work facilities positively and significantly influence employee performance. These three variables contribute to creating a more productive work environment.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance

welemrenmaur@gmail.com¹

petrusroreng1@gmail.com²

naomipatiung21@gmail.com³

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Papua Tengah Nomor 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung yaitu: "Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan catatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan kampung berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lainnya yang diberikan oleh Gubernur". Pada penelitian ini obyek penelitian ditetapkan di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, dengan fokus penelitian pada Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja (Pride Lambe & Tandi, 2021; Susanti et al., 2024).

Pegawai yang termotivasi biasanya lebih produktif, memiliki inisiatif tinggi, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Fasilitas kerja mencakup semua sumber daya fisik dan non-fisik yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja, peralatan, dan teknologi, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukandan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat diperlukan dan menentukan keberhasilan organisasi atau Instansi Pemerintah Pusat dan daerah dalam menunjang terwujudnya efisiensi, efektifitas dan rasionalitas pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di Indonesia terutama dalam rangka upaya percepatan Reformasi Birokrasi Nasional berdasarkan Peraturan Presiden Nomor. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

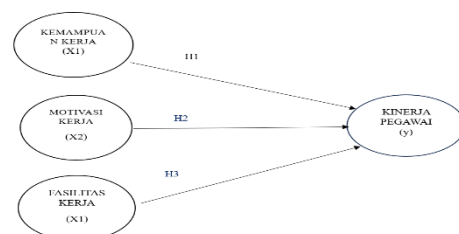
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2023 tentang pembentukan Provinsi Papua Tengah. Sebagai Daerah Otonom Baru (DOB), faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja aparatur. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu. Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas dan fungsinya membantu Gubernur, membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas

pembantuan oleh Perangkat Daerah. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung. Oleh karena, penempatan aparatur dalam menunjang tugas dan fungsinya dapat berjalan dengan baik, dan menghasilkan Kinerja yang baik pula. Seorang aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah tentunya dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi anggaran dan penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan aparatur yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam konteks Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, faktor-faktor ini menjadi sangat relevan, mengingat tantangan yang dihadapi dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai sejauh mana pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di instansi ini. Pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada obyek penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa fenomena yang menarik untuk dianalisis terkait dengan pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena-fenomena ini mencakup: Terlihat adanya variasi Kinerja Pegawai, meskipun pegawai di instansi ini memiliki jabatan dan tugas yang serupa, terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja mereka. Fenomena-fenomena diatas menunjukkan kompleksitas yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah).

Hipotesis dan Model Konseptual

Kerangka pikir pada judul penelitian



Sumber: Konsepsi penulis sendiri(2025)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah pernyataan dugaan sementara mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan. Berdasarkan hubungan antara variabel pada kerangka pikir penelitian ini, peneliti menyusun hipotesis penelitian ini:

H1: Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap nilai Kinerja Pegawai.

H3: Diduga Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H4 : secara simultan kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja likuiditas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 33 orang. Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik Sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 33 orang yang selanjutnya dijadikan sebagai responden penelitian. Metode Analisis Data dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan analisis program SPSS *statistic 25.00 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Pada penelitian ini pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen; dan jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Melalui analisis regresi, peneliti dapat menguji apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik. Ini membantu dalam memahami apakah hubungan yang ditemukan dalam penelitian dapat dianggap valid dan dapat diandalkan. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dan perbaikan dalam organisasi.

pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam.

Uji Statistik

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji t,

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	sig.
Kemapuan Kerja (X1)	0.158	0.835	.441
Motivasi KerjA (X2)	-0.159	-1.108	.277

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	sig.
Fasilitas kerja (X3)	0.811	5.013	.000

Sumber: data di olah SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji hasil Uji t (Parsial) pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, sesuai hasil Uji t (Parsial) diatas pada nilai Signifikan nilai sig. 0,411, ini berarti bahwa Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Variabel Kemampuan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 1).

Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, sesuai hasil Uji t (Parsial) diatas pada nilai Signifikan nilai sig. 0,277, ini berarti bahwa Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka Variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 2).

Variabel Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, sesuai hasil Uji t (Parsial) diatas pada nilai Signifikan nilai sig. 0,000, Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga diartikan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 3).

F tabel dicari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$, dimana 'k' adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara 'n' adalah jumlah responden atau sampel penelitian, maka $F_{tabel} = (3 ; 33-3) = (3 ; 30)$, maka $F_{tabel} = 2,92$, sesuai tabel berikut:

Tabel 1. Uji F

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	Df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regresi	741.791	3	247.264	24.975	0.000
Residual	287.118	29	9.901		

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	Df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Total	1028.909	32			

Sumber: Data di olah SPSS,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24.975 sedangkan nilai F tabel adalah 2,92 (sesuai tabel Tabel 3.9 Titik Persentase Distribusi F). Dimana nilai F hitung > F tabel atau $24.975 > 2.92$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Sehingga Variabel Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 4).

Pembahasan

Pembahasan Kemampuan Kerja (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 1).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,411. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Analisis Hasil Uji t menunjukkan angka signifikansi 0,411 mengindikasikan bahwa meskipun kemampuan kerja merupakan faktor yang penting dalam konteks pekerjaan, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak dapat dianggap signifikan dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan kerja (X_1), yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, tidak secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas tersebut. Kemampuan pengetahuan pegawai adalah salah satu aspek dari kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Meskipun pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang prosedur dan regulasi di Dinas, jika pengetahuan tersebut tidak diterapkan secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari, maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan minimal. Kemungkinan lain adalah bahwa meskipun pegawai memiliki pengetahuan, mereka mungkin belum mendapatkan pelatihan yang cukup untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks praktis.

Noe et al. (2021) menegaskan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menerapkan pengetahuan mereka dengan cara yang relevan dan bermanfaat. Pelatihan yang tepat dapat membantu pegawai memahami bagaimana menerapkan pengetahuan mereka dalam konteks tugas sehari-hari dan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mengambil keputusan. Kurangnya penerapan pengetahuan yang baik dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Misalnya, pegawai yang mengetahui prosedur pengolahan data kependudukan tetapi tidak memahami cara penggunaan sistem informasi yang relevan, dapat mengalami kesulitan saat menjalankan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong

(2021), yang menyatakan bahwa pengetahuan yang tidak didukung oleh keterampilan praktis dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berperan penting dalam penerapan pengetahuan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menerapkan pengetahuan mereka, maka potensi kinerja pegawai akan terhambat. Schein (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang positif, yang menghargai pembelajaran dan penerapan pengetahuan, dapat mendorong pegawai untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan pengetahuan pegawai adalah aspek yang krusial dalam menentukan kinerja. Kemampuan keterampilan pegawai dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis, manajerial, hingga interpersonal. Menurut Kirkpatrick (2020), keterampilan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien. Namun, jika keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tidak sejalan dengan tugas yang diberikan, maka kinerja pegawai dapat terpengaruh secara negatif. Hasil regresi menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas keuangan secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kepercayaan publik. Dengan demikian, implementasi tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah.

Pembahasan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja seharusnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, dalam konteks ini, tampaknya terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanggung jawab sebagai pegawai merupakan aspek penting yang berperan dalam menentukan motivasi kerja. Pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan fungsi mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Namun, jika pegawai tidak merasakan tanggung jawab yang kuat atau jika tanggung jawab tersebut tidak diimbangi dengan dukungan dari organisasi, maka motivasi kerja mereka dapat menurun. Robinson (2022) mengemukakan bahwa adanya ketidakjelasan dalam tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Pembahasan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 3).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah.

Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah (Hipotesis 4).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 24.975, sedangkan nilai F tabel adalah 2.92. Dengan demikian, nilai F hitung (24.975) lebih besar dari F tabel (2.92) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah.

KESIMPULAN

Kemampuan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kemampuan kerja merupakan faktor yang penting, faktor lain yang lebih dominan, seperti kondisi kerja, motivasi, dan dukungan organisasi, perlu dievaluasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai.

Motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, hal ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja.

Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah, hal ini didukung oleh Fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, Fasilitas yang baik berkontribusi pada optimalisasi hasil kerja, Fasilitas kerja yang efisien dapat mempercepat proses kerja dan Penempatan dan penataan fasilitas kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Tengah. Ketiga variabel ini saling mendukung dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194-207.

- Anandita, 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890. <https://doi.org/10.47492/jit.v2i3.773>.
- Armstrong, M., 2021. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve business performance through strategic people management*. 7th ed. London and New York: Kogan Page Limited.
- Asmayanti., Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani., Sudarmi., & Nurhikmah, A., R. 2023. Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76-82.
- Asri, et al .2019. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*.
- Chandra dan Syardiansah, 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 13, No. 1:191-199.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13 (1): 1-13.
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 105-118.
- Fitz-Enz, J. Bontis, N. 2020. Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequences. [Journal of Intellectual Capital](#).
- Fauzi, M. Q. Baisyir. 2021. Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Kepuasan. *Journal of ManagementReview*,1.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Jackson, S., Schuler, R., & Werner, S. 2018. *Managing Human Resource* (12 ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Peraturan Presiden Nomor. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Pride Lambe, K. H., & Tandi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Partisipasi Karyawan Terhadap Pendapatan Perhotelan. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 1(11), 494-501. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i11.253>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2022. *Organizational Behavior* 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47-55. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/301>
- Susilo, M. A. et al. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587-605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2023 tentang pembentukan Provinsi Papua Tengah.