



PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA TEGAL

Riska Dwi Arifah

Universitas Muhadi Setiabudi

Nur Khojin

Universitas Muhadi Setiabudi

Nur Aisyah

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: riskadwiarifah1203@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the influence of work facilities, compensation and work motivation variables on the performance of Tegal City education and culture service employees. The method in this research is to strengthen quantitative research methods. with multiple linear regression analysis method. The research sample consisted of 71 employees of the Tegal City Education and Culture Department who were selected using a saturated sample. Data collection methods use questionnaires and interviews. Data processing techniques in research use SPSS (Statistical Package For The Social Scientists). Based on the results of the analysis, this research shows that the work facilities variable has a positive and significant influence on employee performance ($t = 1,999 > t \text{ table} = 1,996$, $\text{sig} = 0.050 \leq 0.05$). Compensation also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3,964 > t \text{ table} = 1.996$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Meanwhile, the work motivation variable shows a positive and significant influence on service quality ($t \text{ count} = 2,678 > t \text{ table} = 1.996$, $\text{sig} = 0.009 < 0.05$). Simultaneously, these three variables have a significant effect on service quality, with a calculated F value of 12,176 which is greater than the F table of 2.742 ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Work Facilities, Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Tegal City Education and Culture Office*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel fasilitas kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal. Metode dalam penelitian ini yaitu menguatkan metode penelitian kuantitatif. dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 71 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal yang dipilih dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik pengolahan data pada penelitian menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} = 1,999 > t \text{ tabel} = 1.996$, $\text{sig} = 0.050 \leq 0.05$). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t \text{ hitung} = 3,964 > t \text{ tabel} = 1,996$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Sementara itu, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan ($t \text{ hitung} = 2,678 > t \text{ tabel} = 1,996$, $\text{sig} = 0.009 < 0.05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan, dengan nilai F hitung sebesar 12,176 yang lebih besar dari F tabel 2.742 ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$).

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kot Tegal

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus mengoptimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan strategis. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai instansi pemerintah, berperan penting dalam pengelolaan pendidikan dan kebudayaan di daerah. Pendidikan terus berkembang seiring perubahan budaya, karena merupakan proses transfer dan refleksi nilai-nilai budaya.

Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kesempatan kerja, gaji, dan motivasi kerja (Rihadatul, 2024). Fasilitas kerja yang memadai juga berkontribusi pada kesejahteraan dan efektivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan efisien dapat memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Arofah & Pramusinto, 2022).

Menurut (Suprihatin, 2019) Gaji yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan untuk mencapai hasil optimal. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan meningkatkan semangat dan komitmen mereka. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi diri cenderung lebih terlibat dan berkinerja lebih baik.

Studi kasus ini mengkaji bagaimana sistem kompensasi di Dewan Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan juga dianalisis untuk mengetahui dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel.1 Jumlah pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	Presentasi (%)
SLTA	4	4%
D3	15	15%
S1	47	76%
S2	5	5%
Total	71	100%

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal

Dari tabel 1 didapatkan 71 responden yang terdiri dari 4 responden atau 4% dengan tingkat pendidikan SLTA, 15 responden atau 15% dengan tingkat pendidikan D3, 47 responden atau 76% dengan tingkat pendidikan S1. 5 responden atau 5% dengan tingkat pendidikan S2. Sehingga karakteristik responden didominasi tingkat pendidikan terakhir S1 dengan presentase 76%.

Sesuai latar belakang di atas, masalah yang dapat dirumuskan adalah; (1) Bagaimana fasilitas kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal mempengaruhi kinerja pegawai, (2) Apakah tingkat kompensasi yang diterima pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal berhubungan dengan tingkat kinerja mereka, (3) Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, (4) Sejauh mana interaksi antara fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, (5) Apakah terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja pegawai berdasarkan tingkat fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal?

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, yaitu kesempatan kerja, gaji dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal”.

KAJIAN TEORITIS

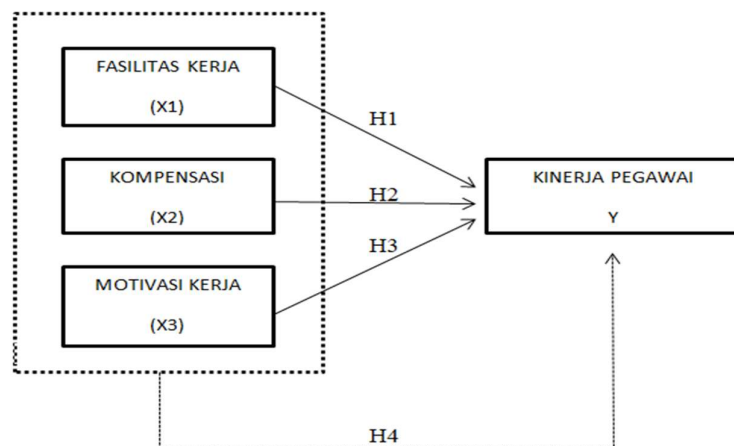
(Yonda et al., 2022) fasilitas kerja dapat dikatakan sebagai layanan yang meliputi sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kerja, dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan menurut Moring, Tewal, and Pandowo, 2021 dalam (Yonda et al., 2022), menegaskan bahwa fasilitas kerja, berupa sarana dan prasarana, bertujuan mendukung kegiatan kerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, aktivitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal sangat memerlukan fasilitas yang mendukung agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik tanpa halangan, dan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal juga harus mampu memanfaatkan fasilitas tersebut dengan baik. Jika fasilitas kerja tidak memadai, pekerjaan yang diberikan tidak berjalan sesuai rencana dan ini akan sangat mempengaruhi kinerja para pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019). Indikator fasilitas tempat kerja menurut Moenir, 2016 dalam (Dika et al., 2023) mencakup peralatan, perlengkapan, dan sumber daya sosial yang mendukung efisiensi operasional.

Secara umum, kompensasi mencakup berbagai jenis imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi (Putra et al., 2018). menurut (Aziz Sholeh et al., 2024) kompensasi merupakan faktor terpenting dalam pekerjaan karena kompensasi finansial dapat memuaskan kebutuhannya (Suprati et al., 2015) mengartikan kompensasi sebagai imbalan atau imbalan yang perusahaan berikan atau organisasi kepada karyawannya atas sumbangsih tenaga dan pikirannya terhadap pencapaian entitas dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Imbalan ini tidak hanya berupa gaji, tetapi juga termasuk tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya yang merupakan bagian dari paket kompensasi (Yuliantari Dewi & Ardana, 2022). Menurut (Mulia,

2018) indikator dari program kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Gaji Yang Kompetitif, (2) Bonus Kerja dan Insentif, (3) Tunjangan Pengembangan Karir Dan Pelatihan, (4) Pengakuan Dan Apresiasi

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri atau dari orang lain untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan semangat guna untuk mencapai target tertentu, Mulyadi, 2014 dalam (Madyoningrum & Azizah, 2022). Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam (Rozalia et al., 2015), motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan seoptimal mungkin, yang dipengaruhi oleh kapabilitas perusahaan dalam memenuhi beberapa kebutuhan personal. Motivasi biasanya, motivasi yang mempengaruhi perilaku masyarakat terhadap tujuan ketika mencapai tujuan. Dewi & Wibawa, 2016 dalam (Allo et al., 2024) menjelaskan bahwa apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja efisien pegawai akan meningkat, tampilan intensitas, ketekunan dan orientasi tujuan. Ariesta, 2016 dalam (Yuliantari Dewi & Ardana, 2022) menyatakan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya. Motivasi kerja merupakan keinginan yang mendasari seseorang untuk bekerja demi suatu tujuan tertentu, (Putu & Widyastiti, 2023)

Kerangka berfikir



Hipotesis:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal.

- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Ono, 2020) mendefinisikan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal yang berjumlah 71 orang. Dalam penelitian ini, sampel ditentukan dari jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel *non-probability*, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Karena jumlah populasinya yang relatif sedikit, maka sampel penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal. Sugiyono metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Menurut (Yusvenda, 2023) tujuan penelitiannya adalah untuk mendeskripsikan pengaruh variabel yang diteliti yaitu fasilitas kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Menurut (Arofah & Pramusinto, 2022) Data primer adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal untuk mengumpulkan informasi mengenai persepsi mereka terhadap fasilitas kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data primer diperoleh langsung dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal dan data sekunder dari studi kepustakaan digunakan sebagai sumber data.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal. Teknik kuisisioner ini merupakan cara untuk mengajukan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tertulis yang berkaitan dengan penelitian kepada responden. Kuesioner menurut (Bahri, 2018) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar secara geografis atau luas. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi penelitian. Instrumen yang digunakan dalam menguji alat penelitian

yaitu menggunakan uji validitas, uji normalitas serta uji reabilitas. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melingkupi uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menggunakan uji validitas dibutuhkan sebuah instrumen, dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah 71 responden dari pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal. Nilai signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini 0,05 dan dapat diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,233$. Sehingga hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

kuisisioner	Index	Index	Index	Index	keterangan
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)	
Pertanyaan 1	0,315	0,579	0,587	0,404	Valid
Pertanyaan 2	0,347	0,571	0,548	0,657	Valid
Pertanyaan 3	0,317	0,508	0,624	0,608	Valid
Pertanyaan 4	0,378	0,629	0,438	0,644	Valid
Pertanyaan 5	0,453	0,560	0,644	0,646	Valid
Pertanyaan 6	0,492	0,318	0,328	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,453	0,596	0,308	0,475	Valid
Pertanyaan 8	0,357	0,429	0,524	0,528	Valid
Pertanyaan 9	0,343	0,525	0,628	0,528	Valid
Pertanyaan 10	0,328	0,533	0,660	0,327	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 22, 2024

Dari hasil keluaran SPSS 22, tabel 1 menunjukkan bahwa perangkat penelitian yang terdiri dari 40 pertanyaan tentang fasilitas kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Dilihat dari uji validitas, nilai $r_{\text{tabel}} < \text{nilai } r_{\text{hitung}}$ maka seluruh data yang dihasilkan dari variabel X1, X2, X3, dan Y adalah valid. Artinya peralatan penelitian dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Dalam pengujian reabilitas menggunakan rumus alpha. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0.6 .

Tabel 2. Uji Reabilitas

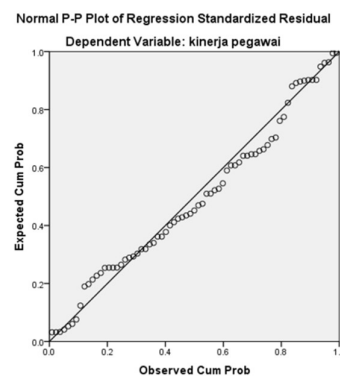
Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
X1	0,629	Reliabel
X2	0,681	Reliabel
X3	0,717	Reliabel
Y	0,713	Reliabel

Sumber : Hasil out put SPSS 22, 2024

Dari data yang diperoleh dari SPSS 22, dalam tabel 2, nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,06. Sehingga bisa diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuisioner mengenai motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kualitas pelayanan dianggap reliabel. Dapat disimpulkan bahwa data survei untuk variabel X1,X2,X3 dan Y dapat diandalkan atau reliabel sebagai alat dalam pengambilan data untuk proses penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis data perlu dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteoskedastisitas. Berikut disajikan :



Gambar 1. Grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plots

Berdasarkan data pada gambar P-Plot histogram, serta kurva P-Plot, bisa dilihat bahwa grafik tersebut disebut normal, karena data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal ini menunjukan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas, Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47469590
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.072
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil out put SPSS 22, 2024

Berdasarkan output dari SPSS 22, pada tabel 3, menunjukan hasil bahwa uji normalitas kolmogorovsmirnov menggunakan Asymp sig (2-tailed) yaitu sebesar 0.200. dapat dilihat bahwa nilai 0,05 lebih kecil dari nilai Asymp.sig. jadi dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah berdistribusi normal.

Untuk uji multikoloneritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4. Uji multikolineritas

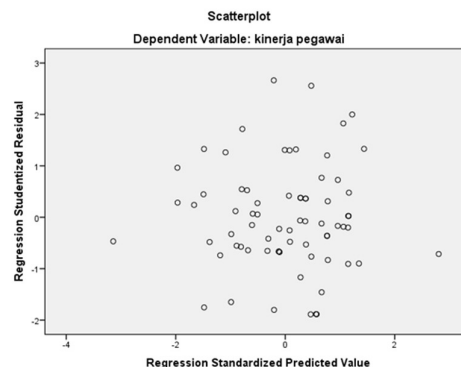
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	fasilitas kerja	.995	1.005
	kompensasi	.989	1.012
	motivasi kerja	.992	1.008

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25, 2024

Berdasarkan output SPSS 25 seperti yang ada pada tabel 4 diatas nilai tolerance dari masing-masing variabel dinyatakan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukan tanda-tanda multikolineritas pada variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan peeliti yaitu menggunakan grafik scatterplot, dapat dilihat seperti gambar dibawah ini



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Dilihat dari gambar 2 diperhatikan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola yang teratur dan tersebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dari hal ini tidak terdapat masalah heterokestisidas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Jika uji asumsi klasik telah terpenuhi, hal selanjutnya yang harus peneliti lakukan ialah pengujian tahap akhir yaitu uji hipotesis. Dalam penelitian ini menguunakan analisis regresi linier berganda, hal ini dilakukan guna menguji bagaimana pengaruh dari variabel dependen dan indenden. Berikut adalah bentuk umum dari regresi linier berganda:

Tabel 5. Persamaan regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46.661	4.744		9.836	.000
	Fasilitas Kerja	.338	.169	.280	1.999	.050
	Kompensasi	.390	.098	.421	3.964	.000
	Motivasi Kerja	.385	.144	.360	2.678	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil out put SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.14, dapat ditemukan persamaan $Y = 46,661 + 0,338 (X1) + 390 (X2) + 0,385 + e$ Nilai konstanta sebesar 46,661 yang menunjukan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- a. Jika nilai *constans* (a) adalah 46,661, ini berarti bahwa jika tidak ada Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal akan mengalami penurunan.
- b. Pada nilai koefisien regresi berganda variabel Fasilitas Kerja (X1) mendapatkan hasil positif sebesar 0,338 yang mengidikasikan bahwa adanya peningkatan fasilitas kerja akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya.
- c. Pada nilai koefisien regresi berganda variabel Kompensasi (X2) mendapatkan hasil positif sebesar 0,390 yang mengindikasikan bahwa adanya peningkatan kompensasi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya.
- d. Pada nilai koefisien regresi bergnda variabel Motivasi Kerja (X3) mendapatkan hasil positif sebesar 0,385 yang mengindikasikan bahwa perununan motivasi kerja akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya.

Tabel 6. Hasil pengujian parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	46.661	4.744		9.836
	Fasilitas Kerja	.338	.169	-.280	1.999
	Kompensasi	.390	.098	.421	3.964
	Motivasi Kerja	.385	.144	-.360	2.678
					Sig.
					.000
					.050
					.000
					.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Hasil Pengolahan SPSS. 25, 2024

Berdasarkan dari hasil perhitungan pada tabel 4.15, diperoleh interpretasi sebagai berikut :

- Variabel Fasilitas Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,050. Karena nilai signifikansi $0,050 \leq 0,05$, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal berpengaruh.
- Variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal berpengaruh.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,009. Karena nilai signifikansi $0,009 \leq 0,05$, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal berpengaruh.

Tabel 7. Hasil uji simultan (Uji F)

		ANOVA ^a			
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	482.148	3	160.716	12.176
	Residual	884.331	67	13.199	
	Total	1366.479	70		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung sebesar 17841.741 jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,747, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dapat disimpulkan bahwa

Fasilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.324	3.633

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,353. Nilai 35,3% menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja pegawai dapat distribusikan kepada variabel Fasilitas Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama, sementara sisanya 64,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dapat dimasukkan dalam model ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal" dengan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan, dengan nilai F hitung sebesar 12,176 yang lebih besar dari F tabel 2.742 ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$), menjelaskan 35,3% variasi kinerja pegawai sementara sisanya 64,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak dapat dimasukkan dalam model ini. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kantor, terutama dengan menyediakan komputer yang layak. Sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih lancar tanpa terkendala oleh kurangnya fasilitas. Pemerintah dan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi bagi pegawai, terutama kompensasi nonfinansial seperti pujian, lingkungan kerja, dan fleksibilitas tempat kerja. Sehingga akan membuat pekerja kantoran lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebaiknya perusahaan meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawannya. Dengan berbagai cara pelatihan rutin berupa pelatihan internal dan eksternal, dan pelatihan untuk melatih pegawai yang dipromosikan, memberikan tantangan baru dan maju kepada pegawai agar tidak stagnan. Diharapkan dinas pendidikan dan kebudayaan kota tegal dapat memadukan upaya peningkatan fasilitas kerja, kompensasi dan fasilitas kerja dalam satu program MSDM yang komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Allo, W., Pongtuluran, A., Ilmu, C. P.-J. R. R., & 2024, U. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten. *Journal.Arimbi.or.Id*, 2(1), 146–158.
<https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/551>
- Arofah, R., & Pramusinto, H. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 134–140. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Aziz Sholeh, A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., Hidayat, R., & Barunawati Surabaya, S. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Dika, A., Rochim, T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mulia, S. T. & H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam. *Equilibiria*, 5(1), 39–50.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Putu, N., & Widyastiti, P. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pada Masa*. 3(10), 2080–2089.
- Rihadatul, S. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis ...*, 2(1), 272–283.
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/1109>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.

<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>

- Suprapti, N. A., Soegoto, A. S., Saleleng, M., Vintarno, J., Sugandi, Y. S., & Adiwisastra, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Suprihatin. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi*, 5(2), 97–107. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/403>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Yonda, R., Nasution, A. P., & Halim, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat desa Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. *Jurnal Proceeding FEB UNIKAL*, 763–775.
- Yuliantari Dewi, N. K., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 230. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02>
- Yusvenda, A. (2023). *Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar*. 81–92.