

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, FASILITAS SARANA PRASARANA BERUPA BARANG MILIK NEGARA (BMN) TERHADAP KUALITAS KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN SELATAN

Ogi Try Sugandi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : ogitrisugandi03@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Sarana Prasarana terhadap Kualitas Kinerja melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan sebanyak 138 orang dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas, menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) Motivasi kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai; dan (3) pengaruh motivasi kerja dan Sarana Prasarana berupa Barang Milik Negara terhadap kualitas kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, dimana kepuasan kerja tidak dapat memperantarai pengaruh antara motivasi kerja dan sarana prasarana dengan kualitas kinerja.

Kata kunci: motivasi kerja, sarana prasarana, kualitas kinerja, kepuasan kerja

Latar Belakang

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardyansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi

mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, maka kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan dirahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan mental dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas

SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu organisasi.

Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya diperlukan SDM yang terampil dan handal dibidangnya. Sumber daya manusia memerlukan individu yang senantiasa berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi. Didalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atas sampai pada pegawai tingkat bawah. Dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menunjang tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga maka perlu didukung oleh beberapa faktor diantaranya sarana dan pra sarana berupa Barang Milik Negara (BMN).

Barang Milik Negara (BMN) merupakan salah satu faktor penunjang tugas dan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Barang Milik Negara (BMN) merupakan seluruh barang yang cara perolehannya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau barang yang diperoleh dari perolehan lainnya yang sah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah yang menjelaskan bahwa Barang Milik/Kekayaan Negara (BM/KN) yakni barang bergerak/barang tidak bergerak yang dimiliki/dikuasai oleh instansi pemerintah yang sebagian atau seluruhnya dibeli atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara ataupun dengan perolehan lainnya yang sah.

Kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Namun banyak faktor yang menentukan kinerja dan kepuasan kerja selain sarana dan prasarana itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan organisasi, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana cara pimpinan memotivasi serta memberikan arahan terhadap seorang pegawai dan merencanakan kebutuhan Barang Milik Negara sesuai dengan standar barang dan standar kebutuhan agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan; menyelesaikan; menghentikan; mengarahkan, suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut.

Selain faktor motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari suatu organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produktivitas itu sendiri. Sebuah organisasi harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Dalam suatu instansi Kementerian/Lembaga, masalah yang sering kali muncul adalah masalah keterbatasan sarana dan prasarana. Jika dalam suatu instansi sarana dan prasarana tidak memadai, maka akan berpengaruh buruk pada kinerja kantor yang dinilai kurang efektif dan efisien. Kinerja kantor menjadi kurang efektif dan efisien karena akibat dari kinerja pegawai yang kurang optimal. Kinerja pegawai dapat berjalan dengan optimal jika di dukung oleh ketersediaan dan kelayakan Barang Milik Negara yang dapat menunjang tugas dan fungsi instansi. Oleh karena itu dapat kita lihat bahwa Barang Milik Negara dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (disingkat Kemenkumham RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Yasonna Laoly. Kemenkumham beberapa kali mengalami pergantian nama yakni: "Departemen Kehakiman" (1945-1999), "Departemen Hukum dan Perundang-undangan" (1999-2001), "Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia" (2001-2004), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2004-2009), dan "Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2009-sekarang).

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan pengoordinasian perencanaan, pengendali-

an program, dan pelaporan, pelaksanaan pelayanan di bidang administrasi hukum umum, kekayaan intelektual, dan pemberian informasi hukum, pelaksanaan fasilitasi perancangan produk hukum daerah dan pengembangan budaya hukum serta penyuluhan, konsultasi dan bantuan hukum, pengoordinasian pelaksanaan operasional Unit Pelayanan Teknis di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di bidang keimigrasian dan bidang masyarakat, penguatan dan pelayanan hak asasi manusia untuk mewujudkan penghormatan, pemenuhan, pemajuan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia, serta pelaksanaan urusan administrasi dilingkungan Kantor Wilayah.

Dilihat dari fungsi dan tujuan yang dimiliki tampaknya sulit tercapai apabila organisasi di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan tidak di dukung oleh sarana prasarana berupa Barang Milik Negara yang memadai.

Dampak buruk dari tidak memadainya sarana prasarana di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, seperti terbatasnya ketersediaan Peralatan dan Mesin pada Unit Pelaksana Teknis Masyarakat dan Keimigrasian, serta keterbatasan kemampuan Gedung dan Bangunan khususnya Lembaga Masyarakat dan Rumah Tahanan dalam menampung Warga Binaan Masyarakat. Kinerja pegawai yang terganggu dapat mempengaruhi pekerjaan dan pelayanan kurang optimal.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Selatan adalah instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berkedudukan di provinsi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Visi dan Misi dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Selatan adalah Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum. Adapun Nilai yang terkandung di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ada lima yaitu Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya (Mitchell T R, 1997). Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A, 2008).

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif.

Pada motivasi kerja yang proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang di mana ia akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terbagi kedalam dua jenis. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan

finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Dalam teori Herzberg (1966) motivasi dibagimenjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. Hygiene factor mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: (1) *achievement* (prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas; (2) *advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier. (3) *work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja; dan (4) *recognition* (pengakuan) artinya pegawai memperoleh pengakuan dari bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut: (1) Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan tugas; (2) *work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu pegawai terhadap pegawai variabilitas nilai imbalan, motivasi

wilayah, peluang pemutusan hubungan; (3) *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja pegawai; dan (4) gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya reward dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Fakta untuk diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan organisasi itu sendiri.

Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Penelitian Furnham dan Eracleous (2009) menggambarkan bahwa seorang individu puas dengan pekerjaannya secara langsung, tergantung pada beberapa faktor motivasi yang diberikan seperti gaji, bonus, tunjangan dan keadaan lain yang memotivasi individu tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu.

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam lima tingkatan dan orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah sehingga hal tersebut menjadi hal yang memotivasi untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan tersebut dapat dilihat dari Gambar 1.



Gambar 1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow membagi kebutuhan manusia sebagai berikut ini.

Kebutuhan Fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya.

Kebutuhan Rasa Aman. Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yakni kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

Kebutuhan Sosial. Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Kebutuhan Aktualisasi Diri. Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai (Sutrisno, 2009:82). Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah: (1) faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan; (2) faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; dan (3) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120). Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat

(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa pegawai yang puas lebih produktif daripada pegawai yang tidak puas.

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori motivator hygiene yang dikembangkan oleh Herzberg (1966). Teori motivator hygiene sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pemimpin, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya.

Bakhshi et al. (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang paling banyak digunakan dalam riset keadilan organisasional. Kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang pegawai berupa sikap terhadap organisasinya.

Kinerja Pegawai

Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas

dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Dalam penelitian Furnham et al. (2009) menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti masa kerja, jumlah tahun, dan waktu bekerja penuh dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Untuk kedepannya penelitian dapat melibatkan penyelidikan lebih lanjut dari variabel demografis dan dampaknya pada motivasi dan kepuasan ini dapat mencakup tingkat pendidikan dan status sosial ekonomi. Sehingga dalam hal ini kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan pembuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Selain itu pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja suatu pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan terukur.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara sistematis dalam sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Tahap-tahap penilaian kinerja PNS yang dilakukan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS adalah sebagai berikut: (1) perencanaan kinerja; (2) pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; (3) penilaian kinerja; (4) tindak lanjut; dan (5) sistem informasi kinerja PNS.

Menurut Prawirosentono (1992:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: (1) efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, akan tetapi apabila tujuan tersebut

dapat kita capai namun menimbulkan akibat-akibat yang tidak diinginkan sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien; (2) otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya; (3) disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku; dan (4) inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Fasilitas Sarana dan Prasarana Berupa Barang Milik Negara

Dalam pemerintahan, sarana prasarana penunjang tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga sering disebut dengan Barang Milik Negara (BMN). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah pada pasal 1 Ayat (1) Barang Milik Negara (BMN) adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat, Barang Milik Negara (BMN) meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) aset lancar adalah persediaan dalam bentuk barang atau perlengkapan yang dimaksudkan untuk mendukung kegiatan operasional pemerintah, dan barang-barang yang dimaksudkan untuk dijual dan/atau diserahkan dalam rangka pelayanan kepada masyarakat; (2) aset tetap yang dimaksud dalam pengertian BMN adalah tanah; peralatan dan mesin; gedung dan bangunan; jalan, irigasi, dan jaringan; aset tetap lainnya; dan konstruksi dalam pengerjaan (KDP); (3) aset lainnya yang dimaksud dalam pengertian BMN adalah aset tetap yang dihentikan dari penggunaan aktif pemerintah sehingga tidak memenuhi definisi aset tetap dan harus dipindahkan ke

pos aset lainnya sesuai dengan nilai tercatatnya; dan (4) aset bersejarah yang dimaksud dalam pengertian BMN adalah aset tetap yang mempunyai ketetapan hukum sebagai aset bersejarah dikarenakan kepentingan budaya, lingkungan, dan sejarah.

Pengelolaan Barang Milik Negara merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penghapusan, pemusnahan, pemindahtangan, penatausahaan sampai kepada kegiatan pembinaan, pengawasan dan pengendalian. Hal tersebut merupakan siklus pengelolaan BMN yang berperan dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi yang didasarkan pada pertimbangan perlunya penyesuaian terhadap siklus perbendaharaan.

Perencanaan Kebutuhan dan Penganggaran

Perencanaan Kebutuhan adalah kegiatan merumuskan rincian kebutuhan Barang Milik Negara/Daerah untuk menghubungkan pengadaan barang yang telah lalu dengan keadaan yang sedang berjalan sebagai dasar dalam melakukan tindakan yang akan datang. Perencanaan Kebutuhan meliputi perencanaan pengadaan, pemeliharaan, Pemanfaatan, Pemindahtanganan, dan Penghapusan Barang Milik Negara. Perencanaan Kebutuhan merupakan salah satu dasar bagi Kementerian/Lembaga dalam pengusulan penyediaan anggaran untuk kebutuhan baru (*new initiative*) dan angka dasar (*baseline*) serta penyusunan rencana kerja dan anggaran. Perencanaan kebutuhan kecuali penghapusan, berpedoman pada: standar barang; tandar kebutuhan; dan tandar biaya.

Pengadaan. Pengadaan Barang Milik Negara/Daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip efisien, efektif, transparan dan terbuka, bersaing, adil, dan akuntabel. Pelaksanaan pengadaan Barang Milik Negara dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penggunaan. Penggunaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pengguna

Barang dalam mengelola dan menatausahakan Barang Milik Negara/Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan.

Pemanfaatan. Pemanfaatan adalah pendayagunaan Barang Milik Negara/Daerah yang tidak digunakan untuk penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga satuan kerja perangkat daerah dan/atau optimalisasi Barang Milik Negara/Daerah dengan tidak mengubah status kepemilikan. Pemanfaatan Barang Milik Negara dilaksanakan berdasarkan pertimbangan teknis dengan memperhatikan kepentingan negara dan kepentingan umum.

Pengamanan dan Pemeliharaan. Pengelola Barang, Pengguna Barang dan/atau Kuasa Pengguna Barang wajib melakukan pengamanan Barang Milik Negara/Daerah yang berada dalam penguasaannya. Pengamanan Barang Milik Negara meliputi pengamanan administrasi, pengamanan fisik, dan pengamanan hukum.

Penghapusan. Penghapusan adalah tindakan menghapus BMN dari Daftar Barang dengan menerbitkan keputusan dari pejabat yang berwenang untuk membebaskan Pengelola Barang, Pengguna Barang, dan/atau Kuasa Pengguna Barang dari tanggung jawab administrasi dan fisik atas barang yang berada dalam penguasaannya.

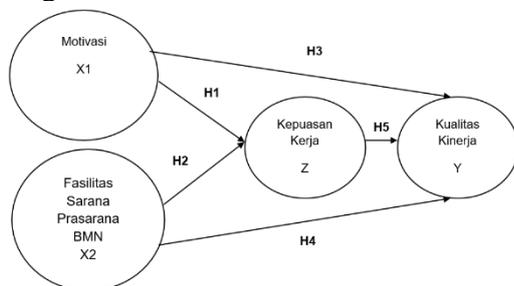
Penatausahaan. Kegiatan penatausahaan terdiri dari: (1) pembukuan, adalah kegiatan pendaftaran dan pencatatan BMN ke dalam Daftar Barang yang ada pada Pengguna Barang/ Kuasa Pengguna Barang dan Pengelola Barang menurut penggolongan dan kodifikasi barang; (2) inventarisasi, adalah kegiatan untuk melakukan pendataan, pencatatan, dan pelaporan hasil pendataan BMN; dan (3) pelaporan adalah serangkaian kegiatan penyusunan dan penyampaian data dan informasi yang dilakukan oleh unit akuntansi yang melakukan Penatausahaan BMN pada Pengguna Barang/ Kuasa Pengguna Barang dan Pengelola Barang.

Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Negara/Daerah dilakukan oleh: (1) Pengguna Barang melalui pemantauan dan penertiban; dan/atau Pengelola Barang melalui pemantauan dan investigasi terhadap Penggunaan, Pemanfaatan, Pemindahtanganan, Penatausahaan, pemeliharaan, dan pengamanan Barang Milik Negara/Daerah yang berada di dalam penguasaannya. Pelaksanaan pemantauan dan penertiban untuk kantor/satuan kerja dilaksanakan oleh Kuasa Pengguna Barang; dan (2) Pengelola Barang melakukan pemantauan dan investigasi atas pelaksanaan Penggunaan, Pemanfaatan, dan Pemindahtanganan Barang Milik Negara/Daerah, dalam rangka penertiban Penggunaan, Pemanfaatan, dan Pemindahtanganan Barang Milik Negara/Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut ini



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan kerangka konseptual yang telah disusun, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
 H2: Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
 H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai
 H4: Fasilitas Sarana prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai

- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi, sarana prasarana, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Studi ini merupakan upaya untuk menemukan, mengkaji, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, khususnya untuk membuktikan suatu pertanyaan penelitian yang diajukan. Dalam penelitian ini penulis berusaha menggambarkan serta mengetahui berbagai data yang menyangkut masalah pengaruh motivasi kerja, fasilitas sarana prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) terhadap kualitas kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening di Lingkungan Kantor Wilayah kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) yakni mengikutsetakan seluruh anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian agar kesalahan yang ditimbulkan relative kecil. Jadi sampel yang akan diambil adalah keseluruhan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan selatan berjumlah 138 Orang.

Pengujian yang dilakukan terdiri dari: uji validitasi dan reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas; uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji R, uji F dan uji t; dan pengujian hipotesis penelitian

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai *r* tabel. *r* tabel dicari pada signifikan 5% dan $n=138$, maka di dapat *r* tabel sebesar 0.1678. maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai α masing-masing instrumen $> 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

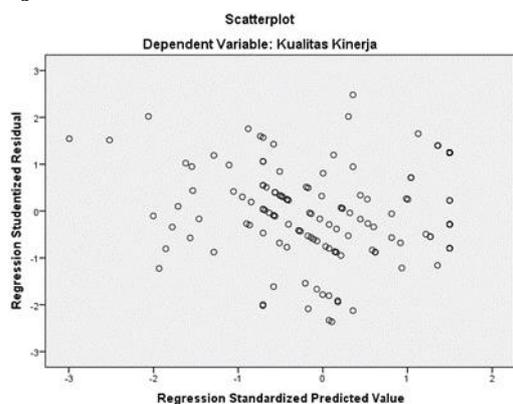
Uji Normalitas

Untuk menguji data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak maka akan dilakukan uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas 5%. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 berdistribusi normal, jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 tidak berdistribusi normal. Dari hasil Kolmogorov-Smirnov di ketahui nilai *asyp.sig* 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikoliniritas

Nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas

Uji Heterodastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisi Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi kerja, fasilitas sarana prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) terhadap kualitas kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan dapat dilihat dari Tabel 1.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785	,617	,611	1,528

Sumber: data diolah

Tabel 2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	506,851	2	253,426	108,547	,000
Residual	315,185	135	2,335		
Total	822,036	137			

Sumber: data diolah

Tabel 3. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2,203	1,413		1,432	,150
Motivasi	,693	,076	,596	9,130	,000
Sarpras	,231	,055	,273	4,178	,000

Sumber: data diolah

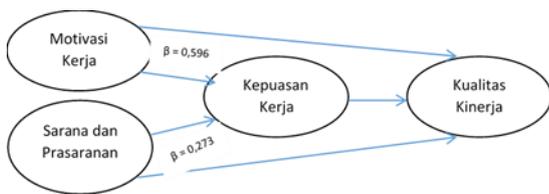
Pengaruh Motivasi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Signifikan, dimana (dilihat dari tabel Anova pada bagian Sig.), dimana nilai $p < 0,05$; $p = 0,000$, hal ini berarti secara simultan Motivasi kerja dan Sarana Prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial (dilihat dari tabel Coefficients pada bagian Sig.), setiap variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$, $p = 0,000$); dan (2) Sarana dan Prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$, $p = 0,000$).

R Square = 0,617; Sumbangan efektif = $0,617 * 100 \% = 61,7 \%$, Jadi sumbangan efektif motivasi kerja dan sarana prasarana

secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 61,7 %, sisanya adalah sumbangan dari variabel-variabel lain yg tidak diteliti.

Koefisien jalur masing-masing variable prediktor dapat dilihat melalui tabel coefficients di bagian *Standardized Coefficients Beta*, dimana: (1) koefisien jalur Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,596; dan (2) koefisien jalur sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja adalah 0,273

Diagram jalur yang dapat digambarkan seperti Gambar 4.



Gambar 4. Diagram Jalur

Tabel 4. Model Summary: Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731	,535	,524	1,983

Sumber: data diolah

Tabel 6. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	606,145	3	202,048	51,362	,000
Residual	527,130	134	3,394		
Total	1133,275	137			

Sumber: data diolah

Tabel 7. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-,620	1,848		-,336	,739
Motivasi	,296	,125	,217	2,363	,020
Sarpras	,481	,076	,482	6,293	,000
Kepuasan Kerja	,151	,112	,128	1,348	,180

Sumber: data diolah

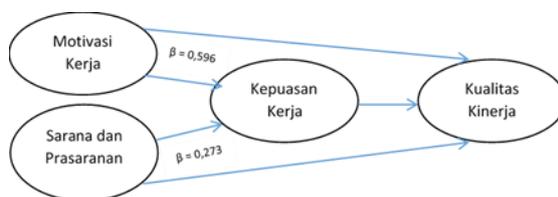
Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan kepuasan kerja secara simultan Terhadap Kualitas Kinerja Signifikan, dimana (dilihat dari tabel Anova pada bagian Sig.), dimana nilai $p < 0,05$; $p = 0,000$, hal ini berarti secara simultan Motivasi kerja, Sarana Prasarana dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja. Sedangkan secara parsial (dilihat dari tabel Coefficients pada bagian Sig.), setiap variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja

($p < 0,05$, $p = 0,020$); (2) Sarana dan Prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja ($p < 0,05$, $p = 0,000$) dan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kinerja ($p > 0,05$, $p = 0,180$)

R Square = 0,535; Sumbangan efektif = $0,535 * 100 \% = 53,5 \%$, Jadi sumbangan efektif motivasi kerja sarana prasarana dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kualitas Kinerja sebesar 53,5 %, sisanya adalah sumbangan dari variabel-variabel lain yg tidak diteliti.

Koefisien jalur masing-masing variable prediktor dapat dilihat melalui tabel coefficients dibagian *Standardized Coefficients Beta*, dimana: (1) koefisien jalur Motivasi kerja terhadap Kualitas Kinerja adalah 0,217; (2) koefisien jalur sarana dan prasarana terhadap Kualitas Kinerja adalah 0,482; dan (3) koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kinerja adalah 0,128

Maka diagram jalur nya dapat digambarkan seperti ini :



Gambar 5. Diagram Jalur

Pembahasan

Uji Hipotesis I

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari suatu organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sebuah organisasi harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan

sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di diharapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Pada motivasi kerja yang proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang di mana ia akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.

Sejalan dengan penelitian Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun persial mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis II

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sarana Prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Sarana dan Prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) merupakan salah satu faktor penunjang tugas dan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Barang Milik Negara (BMN) merupakan seluruh barang yang cara perolehannya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau barang yang diperoleh dari perolehan lainnya yang sah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah yang menjelaskan bahwa Barang Milik/Kekayaan Negara (BM/KN) yakni barang bergerak/barang tidak bergerak yang dimiliki/dikuasai oleh instansi pemerintah

yang sebagian atau seluruhnya dibeli atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara ataupun dengan perolehan lainnya yang sah.

Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Selain SDM, sarana dan prasarana pun memiliki peranan untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sarana dan Prasarana berupa Barang Milik Negara yang memadai serta sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan standar barang tentunya akan mempermudah dan meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai dimana para pegawai dapat produktif dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas kinerja pegawai tentunya di dasari beberapa faktor. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah dukungan fasilitas sarana prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN). Dampak buruk dari tidak memadainya sarana prasarana di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, seperti terbatasnya ketersediaan Peralatan dan Mesin pada Unit Pelaksana Teknis Masyarakat dan Keimigrasian, serta keterbatasan kemampuan Gedung dan Bangunan khususnya Lembaga Masyarakat dan Rumah Tahanan dalam menampung Warga Binaan Masyarakat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan organisasi diperlukan dalam memperhatikan sarana dan prasarana guna meningkatkan kepuasan kerja

pegawai, agar hasil pekerjaan dapat dilaksanakan lebih optimal.

Sejalan dengan penelitian Nurpratama dan Yudianto (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada KPU Kabupaten Indramayu.

Uji Hipotesis III

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Kepuasan kerja yang biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi, kepuasan kerja menjadi tidak signifikan terhadap kualitas kinerja disebabkan karakteristik responden yang berbeda-beda, salah satu gejala dikarenakan pembagian job dan pemetaan jabatan yang belum sesuai dengan analisis beban kerja sehingga menimbulkan kekacauan dalam tubuh organisasi yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan efektifitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik (Kreitner, 2003:159).

Uji Hipotesis IV

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yakni individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan karena adanya jalinan komunikasi dan kerjasama yang berjalan dengan baik antar pegawai dapat menghasilkan kinerja dengan kualitas yang telah diatur dalam target kinerja.

Sejalan dengan penelitian Nurdiana Eka Putri (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr Soegiri Lamongan.

Uji Hipotesis V

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Sarana Prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Faktor sarana prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) tentunya sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Dengan kinerja pegawai yang optimal dan diimbangi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar barang standar kebutuhan organisasi tentunya akan membuat kinerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien

Sarana Prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Sarana prasarana adalah perlengkapan berupa fasilitas yang dapat dan biasa digunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan menyediakan fasilitas sarana dan prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) yang dapat menunjang pegawai dalam berkinerja.

Sejalan dengan penelitian Kadek Yadi Maryadi (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini: (1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) Sarana dan prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (3) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai; (4) Sarana dan prasarana berupa Barang Milik Negara (BMN) berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai; (5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M.G. 2010. *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. 6th Ed. Amerika Serikat: Wadsworth

Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Anthony, S., dkk. 2006. *Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners*.

As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri* edisi keempat. Liberty. Yogyakarta.

Bakhshi, A. Kumar K., dan Rani E. 2009. *Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment*.

International Journal Of Business And Management.

Davis, K., dan Newstrom, J.W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.

Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Greenberg, J, dan Baron R. 2003. *Behavior In Organizations (Understanding And Managing The Human Side Of Work)*. Eight edition. Prentice Hall.

Gulo, S. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas HKBP Nommensen Medan.

Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland. World Publishing Company

Limbong, S.R.F. 2020. *Pengaruh Sarana dan Prasarana dan Iklim Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr Hadrianus Sinaga Pangururuan*. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik. Universitas Terbuka Jakarta.

Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi* edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Maharjan, S. 2012. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review*.

Mathis R.L. dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta.Salemba Empat.

Mangkunegara, A.P.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Muogbo, U.S. 2013. *The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study*

Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)

Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money.

- Nurayda, E. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. Tesis. Program Studi Ilmu Administrasi Publik. Universitas WR Supratman Surabaya.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 30 Tahun 2018, Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014, Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah
- Prawirosentono, S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta:
- Raharjo, S. *Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS*, <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html> (diakses tanggal 04 Desember 2022).
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan, I.A., dan Ghozali, I. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Cetakan Ke- 17. Alfabeta. Bandung.
- Susilo, M. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tan, T.H., dan Waheed, A. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The