

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini, penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan uji deskripsi jawaban responden.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	18	54.5%
Perempuan	15	45.5%
Total	33	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, data responden berdasarkan jenis kelamin pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan paling banyak yaitu berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 18 responden atau sebesar 54.5%, artinya sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	7	21.2%
23 Tahun - 28 Tahun	10	30.3%
29 Tahun - 34 Tahun	9	27.3%
>34 Tahun	7	21.2%
Total	33	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, data responden berdasarkan usia pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, paling banyak berusia 23 tahun – 28 tahun yang berjumlah 13 responden atau sebesar 30.3%, artinya sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dalam penelitian ini berusia 23 tahun – 28 tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Strata 1	21	63.6%
Diploma 3	5	15.2%
SMA/SMK	7	21.2%
Lainnya	0	0
Total	33	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3, data responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, paling banyak memiliki pendidikan terakhir yaitu Strata 1 (S1) yang berjumlah 21 responden atau sebesar 63.6%, artinya sebagian besar pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1).

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	1	3.0%	14	42.4%	12	36.4%	4	12.1%	2	6.1%
2	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya	2	6.1%	17	51.5%	8	24.2%	6	18.2%	0	0%
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	13	39.4%	16	48.5%	1	3.0%	3	9.1%	0	0%
4	Peralatan kerja yang ada di kantor sudah memadai	15	45.5%	16	48.5%	2	6.1%	0	0.0%	0	0%

5	Sangat mudah mengoperasikan peralatan kerja yang disediakan	11	33.3%	14	42.4%	5	15.0%	3	9.1%	0	0%
6	Peralatan yang ada di kantor memiliki buku manual/panduan	6	18.2%	22	66.7%	4	12.1%	1	3.0%	0	0%
7	Tugas dan laporan kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu	7	21.3%	15	45.4%	8	24.2%	0	0.0%	3	9.1%
8	Pekerjaan semakin mudah dengan bantuan peralatan kerja	8	24.2%	20	60.6%	4	12.1%	1	3.0%	0	0%
9	Peralatan diletakkan dimasing-masing ruangan	6	18.2%	13	39.4%	10	30.3%	3	9.1%	1	3.0%
10	Peralatan kerja selalu disusun dengan rapi setiap selesai digunakan	2	6.1%	6	18.2%	20	60.6%	4	12.1%	1	3.0%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4, jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu “peralatan kerja yang ada di kantor sudah memadai”, sebanyak 15 responden atau 45.5%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu “fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan”, sebanyak 1 responden atau 3%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak ditempat kerja	1	3.0%	16	48.5%	10	30.3%	5	15.2%	1	3.0%
2	Gaji yang diberikan kepada para pegawai tepat waktu	2	6.1%	17	51.5%	8	24.2%	5	15.2%	1	3.0%
3	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	12	36.4%	17	51.5%	2	6.1%	1	3.0%	1	3.0%
4	Lembaga memberikan wadah bagi para pegawai untuk menanggapi	10	30.3%	20	60.6%	2	6.1%	1	3.0%	0	0.0%

	keluhan pegawai, sehingga saya termotivasi dalam bekerja										
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain	1	3.0%	14	42.4%	11	33.3%	2	6.1%	5	15.2%
6	Saya dapat bekerja dan menyelesaikan tugas saya dengan baik tanpa adanya diskriminasi yang saya alami	2	6.1%	17	51.5%	8	24.2%	6	18.2%	0	0.0%
7	Saya mendapatkan pujian atau penghargaan ketika hasil kerja saya selesai lebih dulu dari waktu yang telah ditentukan	13	39.4%	16	48.5%	1	3.0%	3	9.1%	0	0.0%
8	Kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai	16	48.5%	15	45.5%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%
9	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang	0	0.0%	11	33.3%	14	42.4%	8	24.2%	0	0.0%
10	Saya termotivasi bekerja untuk mendapatkan kesempatan Pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	12	36.4%	17	51.5%	3	9.1%	1	3.0%	0	0.0%

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu “kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja pegawai”, sebanyak 16 responden atau 48.5%. Sedangkan pernyataan yang memiliki

jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu “saya suka melaksanakan tugas yang menantang”, sebanyak 0 responden atau 0%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain	4	12.1%	15	45.5%	9	27.3%	5	15.2%	0	0.0%
2	Saya mampu bekerja mencapai bahkan melebihi target	1	3.0%	6	18.2%	20	60.6%	6	18.2%	0	0.0%
3	Kualitas hasil kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain	0	0.0%	11	33.3%	14	42.4%	8	24.2%	0	0.0%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	1	3.0%	16	48.5%	10	30.3%	6	18.2%	0	0.0%
5	Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu	2	6.1%	17	51.5%	9	27.3%	5	15.2%	0	0.0%
6	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline/batas waktu yang ditentukan	12	36.4%	17	51.5%	3	9.1%	1	3.0%	0	0.0%
7	Saya hadir atau berangkat kerja lebih awal sehingga pekerjaan atau tugas dari lembaga dapat saya selesaikan dengan cepat	10	30.3%	15	45.5%	5	15.2%	3	9.1%	0	0.0%
8	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja	8	24.2%	20	60.6%	5	15.2%	0	0.0%	0	0.0%
9	Saya berinisiatif untuk membantu rekan saya yang mengalami kesulitan dalam bekerja	2	6.1%	17	51.5%	8	24.2%	5	15.2%	1	3.0%
10	Saya mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang lain	1	3.0%	14	42.4%	11	33.3%	2	6.1%	5	15.2%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu “saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline/batas waktu yang ditentukan”, sebanyak 12 responden atau 36.4%. Sedangkan pernyataan yang memiliki jawaban “Sangat Setuju” terendah terdapat pada pernyataan 3, yaitu ”kualitas hasil kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain”, sebanyak 0 responden atau 0.0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Fasilitas Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel fasilitas kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha.

Dengan demikian item fasilitas kerja (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian item motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja Pegawai	Butir 1	0,038	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 8	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kinerja pegawai (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian item kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Fasilitas Kerja	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki kategori sangat tinggi, karena pada rentang 0,8000 – 0,10000. Hal ini berarti bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Fasilitas Kerja	0,655	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,822	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Pegawai	0,828	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 *one-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > alpha maka variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai berasal dari populasi distribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,885	0,05	Sig > Alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,494	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,0494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	2.367	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	2.367	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai < 10 , maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	1,683
Fasilitas Kerja	0,218
Motivasi Kerja	0,677

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 1,683 + 0,218X_1 + 0,677X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja maka besarnya kinerja pegawai adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien fasilitas kerja, artinya jika fasilitas kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,218.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,677.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,961	0,924

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,924 artinya variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,003	0,05	Sig > Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah, 2023

Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara ideal seorang pegawai apabila mendapatkan fasilitas yang memadai akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya, namun dalam pelaksanaannya terkadang seorang pegawai belum mampu bekerja

dengan baik, walaupun pegawai tersebut menerima fasilitas yang memadai.

Menurut Asri (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai sig (0,003) < alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia dan Isminingsih (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut (Utamaningsih, 2017) motivasi merupakan suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi.

Dari hasil uji parsial (Uji-t) pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Hal ini didukung oleh penelitian Musnaini dan Asrini (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer.

4.5.3 Pembahasan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Asri, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Utamaningsih, 2017) motivasi merupakan suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) pada fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, artinya jika fasilitas kerja dan motivasi kerja meningkat atau sangat memadai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.