



Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireun

The Effect of Work Motivation, Work Facilities, and Individual Characteristics on Employee Performance at The Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bireuen Regency

Em Yusuf Iis^{1*}, Rida Aulia², Aiyub³, Azhar⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: emyusuf@unimal.ac.id¹, rida.220410008@mhs.unimal.ac.id², aiyub@unimal.ac.id³, azhar@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 24-07-2026

Revised : 26-07-2026

Accepted : 28-07-2026

Published : 30-07-2026

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation, work facilities, and individual characteristics on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Bireuen Regency. This research was motivated by the importance of improving employee performance to support the effectiveness of organizational tasks and responsibilities. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all employees of BAPPEDA Bireuen Regency, with a total sample of 60 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results indicate that, partially, work motivation and work facilities have a positive but insignificant effect on employee performance. In contrast, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at BAPPEDA Bireuen Regency. The findings also reveal that individual characteristics are the most dominant factor influencing employee performance. Therefore, efforts to improve employee performance can be carried out by strengthening individual characteristics, such as abilities, attitudes, interests, and responsibility in performing job duties.

Keywords: *Work Motivation, Work Facilities, Individual Characteristics*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten Bireuen, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Bireuen. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa karakteristik individu merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.



Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan karakteristik individu, seperti kemampuan, sikap, minat, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor pemerintahan. Dalam organisasi pemerintahan, pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung kualitas pelayanan publik sekaligus meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pembangunan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam menyusun, mengkoordinasikan, serta mengevaluasi perencanaan pembangunan daerah. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar perencanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Meskipun demikian, peningkatan kualitas pelayanan publik secara nasional belum sepenuhnya diikuti oleh pemerataan kualitas kinerja pegawai pada setiap instansi. Masih terdapat perbedaan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar individu. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah (Fauziah et al., 2020; Nurhalizah & Oktiani, 2024). Selain motivasi kerja, fasilitas kerja juga menjadi faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Adji & Ridwan, 2022). Di sisi lain, karakteristik individu, seperti kemampuan, sikap, nilai, dan tanggung jawab, turut menentukan bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya. Individu dengan karakteristik positif cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki karakteristik kerja kurang baik (Colquitt, 2021).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan karakteristik individu umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan mengenai pengaruh fasilitas kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wiranto, 2023), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan karena adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja (Luthans et al., 2020). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor



swasta atau instansi pemerintahan secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi BAPPEDA Kabupaten Bireuen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Penelitian dilaksanakan di Kantor BAPPEDA Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Populasi penelitian berjumlah 60 pegawai, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), karakteristik individu (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Dari total 60 karyawan yang menjadi target penyebaran kuesioner, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (58,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 25 orang (41,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia di atas 41 tahun sebanyak 33 orang (55,0%). Ditinjau dari status kepegawaian, mayoritas responden merupakan ASN sebanyak 40 orang (66,7%), diikuti PPPK sebanyak 17 orang (28,3%) dan honorer sebanyak 3 orang (5,0%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun



sebanyak 38 orang (63,3%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, fasilitas kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Nilai r hitung pada variabel motivasi kerja berkisar antara 0,702–0,940, fasilitas kerja 0,756–0,901, karakteristik individu 0,628–0,767, dan kinerja pegawai 0,691–0,813.

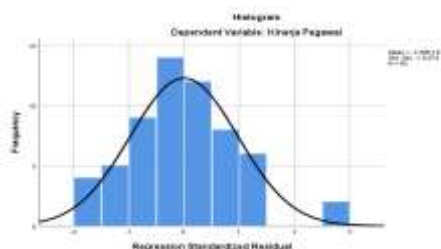
Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,845, fasilitas kerja sebesar 0,881, karakteristik individu sebesar 0,661, dan kinerja pegawai sebesar 0,846. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Ausmsi Klasik

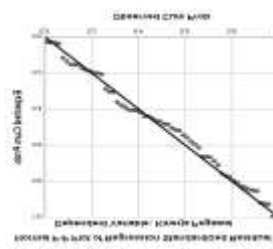
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas – One Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardizen Residual</i>
N		60
<i>Normal Parametersa</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,36002484
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,064
	<i>Positive</i>	0,064
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,064
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		0,200

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Selain itu, grafik histogram menunjukkan pola menyerupai kurva normal dan grafik Normal Probability Plot memperlihatkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normalitas dengan grafik Histogram

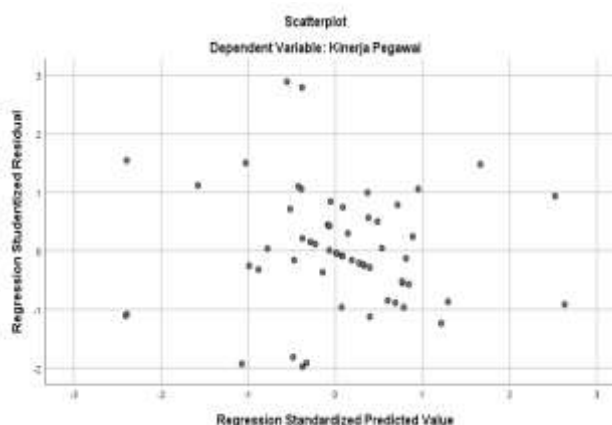


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Selain itu, pada Gambar 1 dan 2, grafik histogram terlihat pola distribusi yang simetris dan membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) tanpa adanya penyimpangan yang signifikan ke kiri maupun ke kanan. Hasil diperkuat oleh grafik *Normal Probability Plot* yang



menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, berdasarkan ketiga indikator pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada Gambar 3, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Contant			
Motivasi Kerja	0,986	1,014	Bebas Multikolinearitas
Fasilitas kerja	0,765	1,307	Bebas Multikolinearitas
Karakteristik individu	0,775	1,29	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	7,520	3,669		2,050	0,045
	Motivasi Kerja	0,116	0,107	0,123	1,088	0,281
	Fasilitas kerja	0,183	0,142	0,166	1,292	0,202
	Karakteristik individu	0,676	0,208	0,416	3,252	0,002

**a. Dependen Variable: Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 7,520 + 0,116X_1 + 0,183X_2 + 0,676X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan motivasi kerja, fasilitas kerja, maupun karakteristik individu cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, karakteristik individu memiliki nilai koefisien terbesar (0,676), sehingga merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,538 ^a	0,290	0,252	2,42242
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, fasilitas kerja, karakteristik individu				
b. Dependen Varuabel: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 25,2%, sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,520	3,669		2,050
	Motivasi Kerja	0,116	0,107	0,123	1,088
	Fasilitas Kerja	0,183	0,142	0,166	1,292
	Karakteristik Individu	0,676	0,208	0,416	3,252
					Sig.
					0,045
					0,281
					0,202
					0,002

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,281 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel fasilitas kerja juga tidak berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,202 (>0,05). Sebaliknya, karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hanya hipotesis ketiga yang diterima.



Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,281 ($>0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1,088 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,003. Meskipun koefisien regresi bernilai positif (0,116), pengaruh motivasi kerja belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai di lingkungan Bappeda Kabupaten Bireuen. Sebagai instansi pemerintah, pegawai umumnya bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), standar operasional prosedur (SOP), serta target organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin, dan kepatuhan terhadap aturan dibandingkan oleh tingkat motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gandung (2024), Marjaya dan Pasaribu (2019), serta Akbar et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan Fauziah et al. (2020) dan Ega Serli Karlita et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi yang diteliti, di mana instansi pemerintah memiliki sistem kerja yang lebih terstruktur dibandingkan organisasi sektor swasta.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,202 ($>0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1,292 yang lebih kecil daripada t table sebesar 2,003. Nilai koefisien regresi sebesar 0,183 menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka kinerja pegawai cenderung meningkat, meskipun peningkatan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan fasilitas kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang tersedia pada Bappeda Kabupaten Bireuen relatif telah memadai sehingga tidak lagi menjadi pembeda utama dalam pencapaian kinerja. Dengan kata lain, pegawai tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya meskipun peningkatan fasilitas kerja belum memberikan perubahan yang berarti terhadap hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fregrace Meissy Purnawijaya (2019), Rizqiyani dan Lusinto (2024), serta Calvin et al. (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Ridwan et al. (2022) dan Derita dan Salsabila (2023) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja sangat bergantung pada kondisi organisasi, karakteristik pegawai, dan lingkungan kerja masing-masing instansi.



Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 3,252 yang lebih besar daripada t table sebesar 2,003. Selain itu, karakteristik individu memiliki koefisien regresi terbesar (0,676), sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan, sikap, tanggung jawab, serta keterampilan yang dimiliki pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki karakteristik individu yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta mampu mencapai target organisasi dengan lebih optimal.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Lie et al. (2019) dan Jakra et al. (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Saragih dan Siagian (2020) yang membuktikan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bireuen dapat dilakukan melalui pengembangan karakteristik individu, seperti peningkatan kompetensi, kemampuan, sikap profesional, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,281 dan fasilitas kerja sebesar 0,202 yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga kedua hipotesis ditolak. Sebaliknya, karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik individu merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja dan fasilitas kerja.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,252, yang berarti bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Yusuf, M., & Suhada. (2024). Motivasi Dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi; Motivasi Dan Kinerja. *Mutaaddib : Islamic Education Journal*, 2(2).



- Adji, W. Z., & Apriliani Ridwan, W. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Ekbis (Ekonomi & Bisnis)*, 10(1). <https://doi.org/10.56689/Ekbis.V10i1.542>
- Akbar, Ali, A., & AR, N. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP*. 2, 33–41.
- Anita Sukmawati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/Maeswara.V2i1.622>
- Anwar, M., Hamid, A., & Zuswana, A. (2024). Pengaruh Diversitas, Kesetaraan, Dan Inklusi Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik Pt Xyz. *Sosio E-Kons*, 16(2). <https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V16i2.22691>
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(1). <https://doi.org/10.31955/Mea.V7i1.2595>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.26623/Jreb.V16i1.6395>
- Calvin, G. L., Kamil, M., & Mulyadi, E. (2024). *JURNAL EMPIRE Pengaruh Peningkatan Kapasitas Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang*. 4(1), 31–37.
- Colquitt, Jason, Lepine, W. (2021). Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace. In *Mcgraw-Hill Education* (Vol. 4, Number 4).
- Derita Qurbani, 2Salsabila Zahro. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Digital Nasional Teknologi*. 3.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2). <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Effendi, M. (2023). Kinerja Pegawai Dipengaruhi Motivasi Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Indonesia Journal Of Economic And Business (Ijeb)*, 1(1).
- Ega Serli Karlita¹, Zaelani², R., Anggraini³, F., Amaria⁴, L. H., & Haryadi⁵, D. (2024). *Work motivation and work environment as a trigger for increased employee performance*. 11(4), 831–837.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.24967/Ekombis.V5i1.649>



- Jakra, S. S., 2Theresia Lounggina Luisa Peny, 3Hermayanti, & Gorang, 4Alvonso Fanisius. (2023). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor*. 9(November), 943–964.
- Jayendra, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Daya Saing*, 8(2). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.V8i2.878>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). Introduction To Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-520251003>
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 3(1), 268. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v3i1.122>
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Measurement Model Of Individual Behavior And Organizational Citizenship Behavior: Individual Characteristics, Work Culture And Workload. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4).
- Selly Tamara Dewi, Harun Samsuddin, & Nisma Aprini. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Pembinaan, Motivasi Kerja, Fasilitas Dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.61930/Jebmak.V3i2.640>
- Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.54066/Imbe-Itb.V2i1.1109>