

**ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI, SERTA
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK
PELAYARAN SORONG SELAMA MASA PANDEMI**

Siswanto^{1*}, Taufani C. Kurniatun², Herningsih³

¹Politeknik Pelayaran Sorong, Sorong, Indonesia

²Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

³Politeknik Lengguru Kaimana, Kaimana, Indonesia

siswantoista@gmail.com^{1*}, taufani@upi.edu², herningsihherningsih@gmail.com³

Manuskrip: Agustus -2022; Ditinjau: September -2022; Diterima: September -2022; Online: Oktober-2022;
Diterbitkan: Oktober-2022

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan; (2) pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap penghargaan mempunyai pengaruh signifikan; (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh signifikan; (4) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap penghargaan tidak mempunyai pengaruh signifikan; (5) pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan; (6) pengaruh tidak langsung fasilitas kerja melalui penghargaan terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan (7) pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui penghargaan terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh signifikan.

Kata Kunci: Motivasi, Fasilitas, Penghargaan, Kinerja, Pandemi

ABSTRACT

The results of the research show that: (1) the direct influence of facilities on performance has a significant effect; (2) the direct effect of work facilities on the award has a significant effect; (3) the direct effect of work motivation on performance does not have a significant effect; (4) the direct effect of work motivation on rewards does not have a significant effect; (5) the direct effect of rewards on performance has a significant effect; (6) the indirect effect of work facilities through rewards on performance has a significant effect (7) the indirect effect on performance does not have a significant effect.

Keywords: Motivation, Facilities, Rewards, Performance, Pandemic

I. PENDAHULUAN

Pada masa pandemic COVID-19 ini juga ikut berimbas ke dunia kerja dalam hal ini pada bidang pemerintahan yang dimana pemerintah pun mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 membahas tentang sistem kerja pegawai aparatur sipil negara dalam tatanan normal baru. Sedangkan pada sektor industri aturan mengenai normal baru tersebut dikeluarkan melalui Keputusan Menteri Kesehatan No. HK.01.07/MENKES/328/2020, membahas tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.

Menurut Ratriani (2020) menyatakan bahwa “Work for home merupakan konsep di mana karyawan / pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dari rumah. Dimana jika bekerja dari rumah dapat memberikan jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Terdapat perbedaan pendapat dari Dingel dan Neiman, (2020) yang dimana menyatakan bahwa melakukan pekerjaan tidak mungkin dapat dilakukan dari rumah.

Menurut Rumbiati (2016), permasalahan dari sumber daya manusia yang meliputi aktualisasi diri dan juga penghargaan dialami juga pada instansi pemerintah. Yang dimana masih rendahnya terhadap penghargaan yang diberikan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang menjadikan kendala tersendiri bagi pegawai. Sehingga pada dasarnya rendahnya prestasi kerja karyawan/pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh rendahnya penghargaan akan tetapi juga sangat ditentukan oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan beberapa pegawai mengatakan menurunnya kinerja kerja disebabkan tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Moehariono (2012) Dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” Beliau menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab diberikan padanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmy, Santoso dan hariyanto (2019) maka didapatkan bahwa Efisiensi kerja pada industri akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi virus covid -19.

Berdasarkan research gap, maka mendapatkan hasilkan temuan yang kontroversial terhadap penelitian sejenis antara variabel motivasi, fasilitas, penghargaan dan kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Muzzaki A, Djaelani AK, Abs MK. (2019), Puji Astuti J, Sa N, Diah Rahmawati S, Yuli Astuti R, dan Sudargini Y. (2020), dan Anggreany Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Sedangkan peneltisn yang dilakukan Novitasari D, Asbari M, Gazall Silitonga N dan Sutardi D, (2020), Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. (2020), dan Vinay Chaitanya Ganta. (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Regina Markanita Mansur , Budi Setiawati , Hafiz Elfiansya. (2020) dan John Ng'ang'a Karihe, G. S. Namusonge (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Nurul Jihan Pratiwi, (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan dampak yang positif terhadap

kinerja

3. Penelitian yang dilakukan oleh Harini Fajar Ningrum (2018), Nyoman Doddy Widhiastana Made Wardana, I Gde Adnyana Sudibya (2016) dan Rumbiati (2016) menyatakan bahwa pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maria, E. (2010) dan Farid Rokhman Djoemadi (2014) Menyatakan bahwa penghargaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja

Pandemi Covid-19 memberikan efek juga bagi Politeknik Pelayaran Sorong yang bergerak dalam Bidang pendidikan, yang dimana adanya perubahan cara bekerja. Para karyawan dan pengajar terpaksa harus beradaptasi dengan pola kerja baru dari rumah masing-masing atau kita kenal dengan istilah *work from home*. Adanya penyesuaian cara kerja dari rumah yang diberlakukan oleh Politeknik Pelayaran Sorong selama masa pandemi ini tentunya menimbulkan beberapa efek terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui Pengaruh fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja serta penghargaan Terhadap kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sorong Selama Masa Pandemi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Susilo Martoyo (2015) dalam bukunya mengemukakan motivasi atau motivation merupakan proses untuk bisa mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Bisa juga dengan kata lain Motivasi dapat diartikan dorongan dari luar terhadap seseorang agar dapat melaksanakan sesuatu hal.

Jhon Suprihanto (2014), mendefinisikan bahwa motivasi merupakan sebuah masalah yang kompleks dalam organisasi, disebabkan kebutuhan dan keinginan setiap anggota yang berbeda antara anggota yang satu dengan yang lainnya. Perberbedaan pada setiap anggota dalam suatu organisasi adalah merupakan suatu yang unik baik secara biologis maupun psikologis, dan dapat berkembang dalam berbagai hal atas dasar proses belajar yang berbeda juga.

Menurut Siswoyo Haryono (2018), Motivasi sangat berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi dapat terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya. Motivasi merupakan sebuah energi yang sangat luar biasa dahsyat dan juga bersemayam dalam diri seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi terdiri juga dari motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (*intrinsically motivated*) dan motivasi yang berasal dari luar dirinya (*extrinsically motivated*).

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan suatu kondisi energi yang dapat menggerakkan diri karyawan untuk dapat terarah atau tertuju dan dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari sikap mental karyawan yang pro dan bersikap positif terhadap situasi kerja, yang bisa memperkuat dari motivasi kerjanya sehingga bisa mencapai kinerja yang maksimal. Dapat juga diartikan bahwa karyawan dalam bekerja harus siap baik secara mental, fisik, sehat, serta dapat memahami situasi dan kondisi serta juga berusaha keras untuk mencapai target kerja yang merupakan tujuan utama organisasi. Sedangkan dalam kehidupan sehari-hari motivasi bisa diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan tanpa ada dipaksa..

2. Fasilitas Kerja

Menurut pendapat dari Robbins (2012) fasilitas kerja merupakan sesuatu yang

digunakan dalam menunjang mencapai tujuan organisasi dalam hal peningkatan material handling dan juga dalam hal penyimpangan; peralatan, ruang dan energi secara efektif; selain itu juga dalam meminimalkan modal investasi; dan juga dalam mempermudah dalam pemeliharaan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Menurut pendapat dari Munawirsyah, (2017) menyatakan bahwa : Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan, dipakai, ditempati, dan juga bisa dinikmati oleh pegawai baik pelaksanaannya dengan hubungan langsung dengan pekerjaan maupun ataupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Rista (2014) menyatakan bahwa: Fasilitas kerja merupakan penyiapan segala perlengkapan – perlengkapan baik fisik untuk dapat memberikan kemudahan bagi penggunaannya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut bisa terpenuhi.

Menurut Bary (2012) menyatakan bahwa : Fasilitas kerja merupakan sarana yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung jalannya irama kerja perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut Ovidiu, (2013) menyatakan bahwa : Fasilitas Kerja merupakan sebuah sarana fisik yang bisa digunakan untuk dapat memproses dari masukan (input) agar dapat menuju keluaran (output) yang diinginkan.

3. Penghargaan

Menurut Sri Sundari (2019) Penghargaan merupakan sebuah tindak lanjut dari proses penilaian kinerja yang dimana dalam melalui kegiatan, memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai karyawan. Kegiatan berprestasi tersebut berupa promosi dan rotasi atau bahkan peningkatan kompetensi juga termasuk dalam pemberian bonus atau peningkatan indeks gaji.

Berikut ini merupakan Peranan pimpinan Menurut Sri Sundari (2019) dalam penghargaan kinerja adalah, sebagai berikut :

- a. Memberikan pujian (Selalu diberikan pada saat khusus, tulus dan layak, dan juga pada waktu yang tepat).
- b. Memberikan tambahan tanggung jawab (Yakni memberikan kesempatan, monitor kesulitan, dukungan dan juga penyelesaian administrasi).
- c. Memberikan usulan promosi (Diberikan kepada kualifikasi yang sesuai dengan permintaan, selain itu juga tidak merugikan system SDM dan juga karyawan lain dan selalu memonitoring pengusulannya).
- d. Memberikan usulan penghargaan khusus (pada usulan ini sesuai harus sesuai dengan peraturan yang ada, serta berdasarkan informasi yang disimpan oleh atasan, selalu melakukan monitor pengusulan yang dilakukan).

Memberikan informasi untuk kenaikan merit dan bonus (Yakni selalu memahami keterkaitan system penggajian/penghitungan bonus dengan berdasarkan hasil penilaian kinerja, serta tidak melakukan justifikasi nilai demi peningkatan pendapatan, Selain itu juga memastikan kenaikan merit atau pemberian bonus didapat oleh bawahan dengan jelas alasannya).

4. Kinerja

Menurut Benardin dan Russel (1993) Menyatakan Bahwa: kinerja adalah merupakan hasil yang didapat dari produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau juga merupakan kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tertentu selama berada dalam periode kerja waktu tertentu. Sedangkan hasil kerja tersebut dapat merupakan hasil yang didapatkan dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut faisal amir (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang bisa ditampilkan oleh seseorang atau juga merupakan sebuah proses yang dimana dapat

berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Dimana kinerja bukan merupakan sebuah ujung dari rangkaian sebuah proses kerja melainkan adalah sebuah tampilan keseluruhan yang dapat dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome.

Menurut Siswoyo Haryono (2018), dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, maka organisasi tersebut wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan juga efisien karena kinerja organisasi adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok. Pada hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan SDM dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa manajemen kinerja tidak hanya bisa bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga sangat bermanfaat bagi pimpinan / atasan serta individu.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

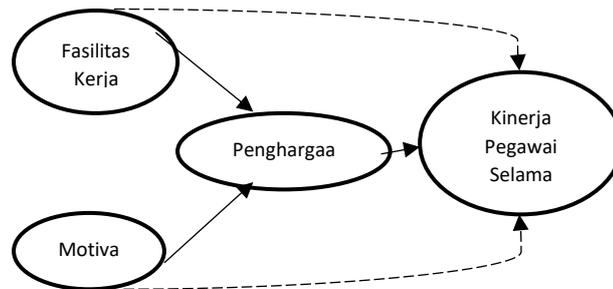
Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Politeknik Pelayaran Sorong. Jumlah populasi pada Politeknik Pelayaran Sorong Sebanyak 129 Orang. Menurut Arikunto (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Berdasarkan pendapat dari Arikunto (2013) bisa dijelaskan bahwa: jika populasinya kurang dari 100, maka alangkah lebih baiknya jika semua populasinya dijadikan sampel, sedangkan jika populasinya memiliki lebih dari 100 sampel maka sampelnya bisa minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat ini, maka populasi dari penelitian ini bisa kurang dari 100, sehingga peneliti mendapatkan sampel sebanyak 71 orang pegawai politeknik pelayaran sorong. Proses dalam pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dengan melakukan observasi, wawancara dan juga pemberian kuesioner. Data yang didapatkan dari setiap variabel yang diperoleh dilakukan proses analisis dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.3.3.

Tabel 1. Responden Penelitian

No.	Profil responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki – Laki	48	67,6
2	Perempuan	23	32,4
Jenjang Pendidikan			
1	SMA	12	16,9
2	Sarjana	53	74,6
3	Magister	6	8,5
Umur			
1	20 – 25 Tahun	12	16,9
2	26 – 30 Tahun	22	31
3	31 – 35 Tahun	17	23,9
4	36 – 40 Tahun	11	15,5
5	41 – 45 Tahun	7	9,9

6	46 – 50 Tahun	1	1,4 %
7	51 – 55 Tahun	1	1,4 %

Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. 3 variabel bebas tersebut adalah : Motivasi Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Penghargaan (X3). Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja. Variabel motivasi kerja (X1) terdiri dari tiga indikator yakni *Match*, *Return*, dan *Expectation* (Noor Sembiring, 2011). Variabel bebas yang berikutnya adalah Fasilitas Kerja (X2) terdiri dari lima point yakni : Mesin dan Peralatan kerja, Prasarana, Perlengkapan Kantor, Ruang kesehatan, dan Bangunan kantor (Sofyan, 2004). Untuk variabel penghargaan (X3) terdapat lima indikator penting, yakni : Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, Karakteristik/bentuk penghargaan, Tingkat keadilan penghargaan,



dan Jarak waktu penghargaan diberikan (Sedarmayanti, 2017).

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam pengumpulan data untuk penulisan penelitian ini, adalah disesuaikan dengan situasi dan kondisi dilapangan dari penelitian yakni dengan menggunakan beberapa cara : 1) Studi Lapangan, 2) Studi Pustaka.

Untuk mempermudah serta memperoleh data yang diinginkan, maka dilakukan pengukuran dengan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Menurut Sugiyono, (2004) ”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Menurut G. David Garson (2016), Analisis Partial least squares (PLS) adalah merupakan salah satu alternatif yang digunakan untuk regresi OLS, korelasi kanonik, atau structural *equation modeling* (SEM) berbasis kovarians dari sistem variabel independen dan respons. Dalam penelitian ini untuk pengolahan data menggunakan software Smart PLS.

IV. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan model teoritis yang digambarkan pada Model konseptual penelitian ini,

1. Evaluasi Outer Model

Uji *discriminant validity* dengan menggunakan nilai dari *cross loading* merupakan suatu indikator yang harus dinyatakan dengan memenuhi *discriminant validity* yang dimana apabila terdapat nilai *cross loading* dengan memiliki nilai indikator pada variabelnya adalah mempunyai nilai yang terbesar dibandingkan dari variabel lainnya.

Menurut Sobur Setiawan (2020), hasil dari uji Cronbach Alpha dapat bisa menggambarkan nilai dari convergent validity. Yang dimana jika nilai dari Cronbach Alpha > 0,80 memiliki skala baik, sedangkan jika > 0,70 memiliki skala yang dapat

diterima, dan bilamana >0,60 bisa digolongkan termasuk dalam berskala estimasi rendah.

Menurut Nunally dan Bersttein (1994), Sebuah konstruk dinyatakan reliable apabila terpenuhi nilai *cronbach Alpha* paling minimum 0.60. Sedangkan untuk nilai dari sebaran nilai *composite reability* di atas 0.60 (Henseler et al, 2009). Dan nilai dari AVE harus memiliki sebaran minimal 0.50 untuk nantinya dapat dipergunakan untuk mengukur validitas konstruk (Sudjana Budhi, 2016).

Tabel 2. Hasil dari *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja_	0.884	0.893	0.912	0.635
Kinerja	0.925	0.932	0.938	0.655
Motivasi Kerja	0.816	0.820	0.868	0.527
Penghargaan	0.889	0.896	0.913	0.601

	Fasilitas Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja	Penghargaan
Fasilitas Kerja	0.797			
Kinerja	0.688	0.809		
Motivasi Kerja	0.654	0.56	0.726	
Penghargaan	0.676	0.71	0.514	0.775

Dari tabel 2. dapat terlihat bahwa nilai *Fornell-Larker Criterion Correlation* Fasilitas kerja sebesar 0,797 mempunyai nilai lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk kinerja, motivasi kerja dan penghargaan. Penghargaan 0,775 mempunyai nilai lebih tinggi daripada korelasi konstruk kinerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,726 lebih tinggi dari pada kinerja dan fasilitas kerja. Kinerja mempunyai nilai 0,809 lebih tinggi dari fasilitas kerja, penghargaan dan motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi itu memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diatas, berikut ini merupakan hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan juga melihat nilai *P-Values*. Hipotesis dalam penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05, dan jika T value > 1,96. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*.

Tabel 3. Bootstrapping PLS SEM *Direct Effects*

	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Fasilitas kerja -> kinerja	0,306	0.302	0.137	2.234	0.026
Fasilitas kerja -> Penghargaan	0.594	0.57	0.163	3.65	0
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.137	0.141	0.111	1.235	0.217
Motivasi Kerja -> Penghargaan	0.126	0.161	0.169	0.743	0.458
Penghargaan -> Kinerja	0.432	0.433	0.111	3.879	0

Berdasarkan *P-Values* dan uji Hipotesis pada tabel 3, dapat dilihat bahwa dari lima hipotesis dalam penelitian ini ada tiga hipotesis yang bisa diterima dikarenakan adanya hubungan antara variabel memiliki nilai *P-values* <0,05 dan juga nilai T Statistik >1,96 sehingga bisa dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel. Sedangkan pada hasil ini juga terdapat dua hipotesis yang ditolak yakni variabel motivasi kerja terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja terhadap penghargaan nilai *P-Values* >0,05 dan T Statistik <1,96 sehingga dapat dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka kinerja kerja dari pegawai akan meningkatkan semangat dari pegawai bekerja selama masa pandemi.
- b. Fasilitas kerja yang diberikan kepada pekerja dapat memberikan pengaruh positif untuk pekerja bisa bekerja lebih aktif untuk bisa mendapatkan Penghargaan dari kantor. Artinya fasilitas kerja yang didapatkan oleh pegawai bisa menjadi pemicu bagi karyawan untuk berlomba dalam mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh kantor selama masa kerja pandemi.
- c. Motivasi kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Bisa disimpulkan bahwa pemberian Motivasi kerja tidak dapat meningkatkan Kinerja dari pegawai dalam bekerja selama masa pandemi. Hasil dari penelitian ini bisa juga diakibatkan Jenjang pendidikan, Umur, Jenis kelamin, serta waktu penelitian (masa pandemi covid 19) dan Lama bekerja pada Politeknik Pelayaran Sorong .
- d. Motivasi kerja yang diberikan oleh kantor tidak berpengaruh bagi karyawan untuk mendapatkan Penghargaan. Motivasi kerja yang dilakukan oleh kantor selama masa pandemi tidak bisa mempengaruhi karyawan untuk berlomba mendapatkan penghargaan.
- e. Penghargaan yang diterima oleh pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Dengan diberikan penghargaan terhadap pegawai yang bekerja selama pandemi bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Saran

Dalam penelitian ini variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan penghargaan maka alangkah baiknya bisa meningkatkan berbagai teknik dalam memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja Selama masa pandemi yaitu baik bisa berupa pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan oleh pegawai atau berbagai hal yang bisa memacu motivasi pegawai. Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai kegiatan yang dapat memotivasi pegawai, bisa disebarkan angket kepada pegawai mengenai kegiatan motivasi apa yang dapat sesuai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany, H. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, : Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1, Desember, 2020, e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177 , 81-91.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang

- di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dingel, J., and B. Neiman. 2020. How Many Jobs Can be Done at Home? BFI White Paper, Becker Friedman Institute.
- Dwi R. M. M. , Setiawati, B. , Elfiansya, H. 2020. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index> Volume 1, Nomor 1, Agustus 2020. 14-29.
- Garson,. & G. David. 2016. *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Haryono, S. 2018. *Manajemen kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Luxima Metro Media
- Helmy BJ, Santoso WA, Hariyanto DW. 2019. Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19. *J Chem Inf Model*. Published online 2019.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 5. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Munawirsyah, I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-51.
- Muzzaki A, Djaelani AK, Abs MK. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *J Ris Manaj Prodi Manaj Fak*.
- Ningrum H. F. 2018. Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu manajemen & bisnis*, Vol 9, No. 1. 2018, 35-43.
- Novitasari, D., Asbari, M. Sutardi, D, dan GazalI. Silitonga N. 2020. Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli –Desember 2020. 22-37.
- Nurul Jihan Pratiwi, (22 April 2019), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. <http://eprints.unm.ac.id/13098/>
- Ratriani, R Pradita. (16 Maret 2020). Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti Work From Home. *Kompas.com* dengan judul "Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti Work From Home", <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-dari-rumah-ini-arti-work-from-home?page=2>
- Rumbiati. 2016. Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 7 No.01 Juli 2016, Hal 30 – 41.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Sobur, S. 2020. Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software SMART-PLS Versi 33 Edisi 1. Jakarta : Academia.
- Sundari, Sri (2019). Manajemen Kinerja. Bogor: Universitas Pertahanan.
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance . *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Vinay Chaitanya Ganta. 2014. Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance, *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, www.ijetmas.com November 2014, Volume 2 Issue 6, ISSN 2349-4476.
- Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. 2020. Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. In: *Applied Psychology*. ; 2020. 16-59
- Widhiastana N. D., Wardana, M. I Gde A. S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 ISSN : 2337-3067, 223-250.