



Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Janny Haryati Djonu¹, John E. H. J. FoEh², Stanis Man³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, janny.djonu@kupangkota.go.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia

Corresponding Author: Janny Haryati Djonu

Abstract: *This article will focus on analyzing the influence of work facilities, leadership, management support, and work motivation on employee performance. The results of the literature review obtained: 1) Work facilities have a significant effect on employee performance; 2) Leadership has a significant impact on employee performance; 3) Management support has a significant impact on employee performance; 4) Motivation has a significant effect on employee performance; 5) Work facilities have a significant effect on performance with work motivation as a mediating variable; 6) Leadership has a significant effect on performance with work motivation as a mediating variable; 7) Management support has an important influence on performance with work motivation being the mediating variable; 8) Work motivation mediates the influence of work facilities, leadership and management support on employee performance.*

Keyword: *Work Facilities, Leadership, Management Support, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Dalam artikel ini akan focus ke analisis pengaruh sarana kerja, kepemimpinan, dukungan manajemen maupun motivasi kerja kepada kinerja karyawan. Hasil kajian pustaka memperoleh: 1) Sarana kerja memengaruhi signifikan bagi kinerja karyawan; 2) Kepemimpinan memengaruhi signifikan bagi kinerja pegawai; 3) Dukungan manajemen memengaruhi signifikan bagi kinerja karyawan; 4) Motivasi memengaruhi signifikan bagi kinerja karyawan; 5) Sarana kerja memengaruhi signifikan bagi kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi; 6) Kepemimpinan memengaruhi signifikan bagi kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi; 7) Dukungan manajemen memengaruhi penting bagi kinerja dengan motivasi kerja yang menjadi variabel mediasi; 8) Motivasi kerja memediasi pengaruh sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sarana Kerja, Kepemimpinan, Dukungan Manajemen, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Bahwa SDM (Sumber daya manusia) berperan sebagai modal terpenting bagi organisasi dalam memperoleh tujuan yang mereka harapkan. Manusia menjadi sumber daya utama dan sebagai fondasi dalam mengelola organisasi supaya bias mengarah ke tujuan yang direncanakan. Kedudukan strategis organisasi amat menetapkan kemajuan atau perkembangan organisasi dalam peta persaingan. Pencapaian tujuan pun bukan sekadar bergantung ke teknologi, melainkan manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Kapabilitas dalam memberi hasil kerja semaksimal mungkin dalam memenuhi kebutuhan pun menjadi partisipasi kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan.

Bohari, dkk (2019: 59) mempertegas apabila sarana prasarana pada organisasi itu baik, tentu bias memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda jika sarana yang tersedia tidak layak, kinerja karyawan pun mengalami penurunan atau tidak sesuai yang organisasi harapkan. Dengan begitu, bias disebut jika sarana menjadi unsur terpenting untuk menjalankan operasional suatu organisasi. Pekerjaan tidak bias selesai secara cepat dan optimal bila tidak didukung oleh ketersediaan sarana yang layak. Atas dasar itulah, kehadiran sarana nantinya bias memengaruhi kinerja karyawan. Sarana kantor menjadi alat dan pelengkap kantor guna membantu pegawai supaya bisa bekerja maksimal, terutama demi memperoleh tujuan organisasi. Sarana kantor berfungsi guna menghemat tenaga maupun pikiran pekerja jika mengerjakan tugas secara berulang, serta dapat mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas berdasar pada peraturan atau arahan agar bias mengantisipasi kesalahan.

Kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam memengaruhi kinerja perusahaan. Kartono (Suwatno, 2016: 140) menyebut, kepemimpinan adalah kompetensi dalam memengaruhi secara konstruktif agar orang lain menjalankan sesuatu secara kooperatif untuk memperoleh tujuan yang telah terencana. Sesuai penuturan itu, memperjelas jika kepemimpinan sebagai aktivitas yang seseorang atau pemimpin lakukan guna memengaruhi beberapa pihak supaya bias menjalin kerja sama dalam mengerjakan tugas demi memperoleh tujuan perusahaan. Keterampilan pemimpin selama memengaruhi para pengikut menjadi aspek penting dalam menetapkan keberhasilan perusahaan, mengingat kepemimpinan ini berperan selaku koordinator, pendorong, dan katalis yang mengarahkan perusahaan ke puncak kesuksesan.

Simanjuntak (2011: 10), dukungan manajemen diartikan sebagai keterampilan manajerial manajemen/pemimpin organisasi, baik dengan merancang system kerja maupun hubungan industrial yang menjamin keamanan maupun harmonis, dan atas dasar pengembangan kemampuan karyawan, serta memunculkan motivasi maupun memobilisasi semua pegawai agar bekerja maksimal. Jogiyanto (2010: 242) mengemukakan pendapat jika dukungan manajemen puncak menjadi wujud dukungan manajer kepada pengguna sistem. Wujud dukungan manajemen, yaitu ketersediaan fasilitas yang berwujud pelatihan maupun bantuan ke pengguna system saat mereka berhadapan dengan masalah mengenai sistem.

Tenaga kerja ialah sumber daya berharga bagi perusahaan karena memiliki peranan vital demi memperoleh tujuan yang sudah perusahaan tentukan. Pegawai yang memiliki kualitas buruk dalam melaksanakan tugas bias mempersulit perusahaan dalam memperoleh tujuan. Tingginya kinerja dikaitkan dengan motivasi tinggi. Berbeda pula dengan motivasi rendah yang dikaitkan dengan kinerja yang sama rendah. Motivasi kerja menjadi pemicu atau faktor mendasar yang ada di keadaan atau lingkungan kerja. Keberhasilan maupun kegagalan

perusahaan acap dihubungkan dengan motivasi kerja pegawainya (FoEh, John E.H.J. dan Suryani, Ni Kadek, 2018: 55).

FoEh, John E.H.J. dan Basuki (2021) mempertegas jika kinerja karyawan kerap dipahami sebagai perolehan tugas. Selama menjalankan tugas kerja, karyawan perlu beracuan ke program maupun prosedur kerja demi memperlihatkan tingkat kinerja perusahaan dalam memperoleh tujuannya. Masram dan Mu'ah (2017: 147), menyatakan faktor yang memengaruhi kinerja adalah dfektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), dan inisiatif. Mustikaningtyas dkk., (2017), beberapa hal dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sarana kerja, rekan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kantor yaitu tata ruang kantor. Simanjuntak (2011: 10), kinerja pegawai di suatu perusahaan terpengaruh oleh kemampuan perseorangan, dukungan perusahaan, dan dukungan manajemen.

Artikel ini disusun untuk membahas pengaruh sarana kerja (X1), kepemimpinan (X2), dukungan manajemen (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) yang menjadi variabel mediasi.

Beracuan ke penjelasan tersebut, bias dirumuskan masalah pada karya ilmiah ini, terdiri atas:

1. Apakah sarana kerja memberi pengaruh cukup penting bagi kinerja pegawai?
2. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh cukup penting bagi kinerja pegawai?
3. Apakah dukungan manajemen memberi pengaruh cukup penting bagi kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja memberi pengaruh cukup penting bagi kinerja karyawan?
5. Apakah sarana kerja memberi pengaruh cukup penting bagi motivasi kerja?
6. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh cukup penting bagi motivasi kerja?
7. Apakah dukungan manajemen memberi pengaruh cukup penting bagi motivasi kerja?
8. Apakah Motivasi kerja memediasi sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen dalam memengaruhi kinerja karyawan?

METODE

Metode penulisan artikel ini mempergunakan metode kualitatif dan kajian pustaka (*Library Research*). Pada kajian kualitatif, kajian pustaka perlu digunakan secara tetap atas dasar asumsi metodologis atau secara induktif supaya tetap sesuai ke pertanyaan yang diajukan peneliti. Landasan utama selama menjalankan penelitian kualitatif ialah bersifat sifatnya eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013). Kajian terlaksana melalui penelaahan dan perbandingan sumber kepustakaan demi mendapat data theoritis.

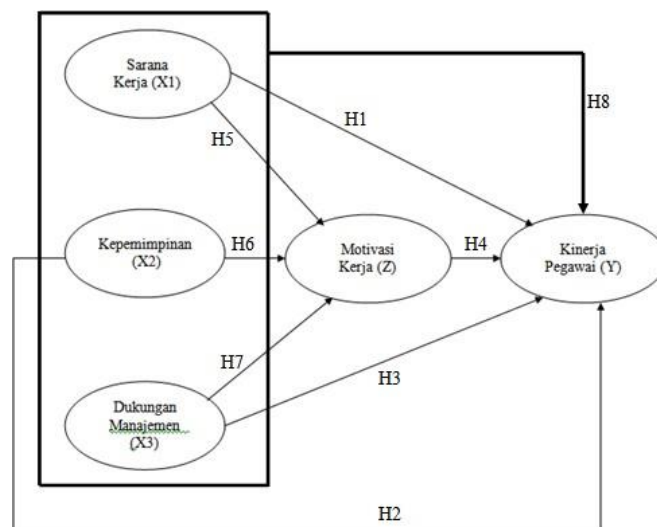
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Susanty dan Baskoro (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN APD Semarang)	Motivasi dan kepemimpinan berakibat positif yang penting bagi kinerja pegawai PT PLN APD Semarang
2	Wardhana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)	Motivasi tanpa berakibat ke kinerja karyawan. Kepemimpinan berakibat penting ke kinerja karyawan Kantor Kec. Cisauk Kabupaten Tangerang
3	Utari (2015)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)	Motivasi berakibat cukup penting bagi kinerja pegawai. Kepemimpinan tanpa berakibat penting kepada kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Keda (2015)	Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Flores Timur	Dukungan Manajemen berpengaruh ke kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Flores Timur
5	Lusdiyanti (2011)	Analisis Pengaruh Dukungan Manajemen dan Dukungan Organisasi pada Kinerja dan Komitmen Afektif Karyawan PT INKA Madiun	Dukungan manajemen tidak berpengaruh ke kinerja Karyawan PT INKA Madiun.
6	Sesunan (2013)	Pengaruh Sarana Prasarana Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung	Sarana prasarana kerja berakibat penting kepada kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung
7	FoEh, John E.H.J., Kardinah Indriana Meutia, Rudi Basuki (2021)	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kupang	Kepemimpinan dan pelatihan berakibat penting ke kinerja karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. Kedisiplinan tanpa berakibat ke kinerja karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang

Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam kajian ini tertera di uraian berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasar kerangka pikir tersebut, hipotesis dalam kajian pustaka ini seperti:

1. Sarana kerja berakibat penting bagi kinerja pegawai
2. Kepemimpinan berakibat penting bagi kinerja pegawai
3. Dukungan manajemen berakibat penting bagi kinerja pegawai
4. Motivasi kerja berakibat penting bagi kinerja pegawai
5. Sarana kerja berakibat penting bagi motivasi kerja
6. Kepemimpinan berakibat penting bagi motivasi kerja
7. Dukungan manajemen berakibat penting bagi motivasi kerja
8. Motivasi kerja memediasi pengaruh sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen pada kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sarana ialah bermacam hal yang dapat dimanfaatkan untuk tujuan tertentu. Meja, kursi, dan lain-lain menjadi media yang acap dipergunakan. Kehadiran peralatan itu nantinya bisa memperlancar dalam menjalankan pekerjaan, maka bisa memaksimalkan kinerja maupun mempercepat dalam perolehan tujuan. Prasarana ialah segala hal yang mendukung untuk memperoleh tujuan. Prasarana yang kerap tersedia di kantor, seperti ruang kerja, jaringan komunikasi, tempat gawai, dan sebagainya. Prasetyo (2014) mempertegas bila tidak ada prasarana di suatu kantor, maka mengakibatkan para pekerja tidak mendapat rasa nyaman selama menjalankan tugas.

Sesuai kajian milik Yuta (2019), sarana kerja berdampak positif dan penting bagi kinerja anggota Polri pada Bidang Humas Polda Sumatra Utara. Kajian milik Sesunan (2013) memperjelas sarana prasarana kerja berakibat cukup penting bagi kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

Perihal ini memperjelas bila tersedianya sarana kerja yang memadai dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan mempunyai pengaruh atau berdampak pada peranan dalam mencapai kinerja pegawai (Khoiriyah, 2009). Perihal ini diakibatkan sarana kerja yang lengkap dan baik bisa membuat karyawan bekerja maksimal dan semangat dalam memperoleh kinerja terbaik. Sarana kerja yang layak mempermudah pegawai dalam memenuhi standar kerja yang ditentukan perusahaan.

Kepemimpinan Memengaruhi Kinerja Karyawan

Di suatu perusahaan, sikap kepemimpinan dalam memengaruhi orang lain cukup penting untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Faktor kepemimpinan berperan vital, mengingat pimpinan tersebut bertugas sebagai penggerak dan pengarah perusahaan. Kepemimpinan ialah peranan yang mendominasi dan penting untuk semua usaha dalam mencapai kinerja perseorangan maupun organisasi. Pemimpin yang berhasil ialah pemimpin yang bisa memajukan organisasi seefektif mungkin, serta menjalankan kepemimpinannya secara efektif sehingga mampu mencapai tujuan. Kajian Juhana (2013) menyatakan bila kepemimpinan memengaruhi positif dan penting bagi kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Sama seperti penulisan karyawan milik Wardhana (2014), menuturkan bila kepemimpinan memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Kesuksesan suatu organisasi secara menyeluruh atau sebagai kelompok di suatu Lembaga amat bergantung ke efektivitas kepemimpinan. Bisa disebut jika kualitas kepemimpinan di suatu organisasi berperan penting untuk kesuksesan organisasi selama menjalankan bermacam kegiatan, terkhusus pada kinerja pegawai.

Dukungan Manajemen Memengaruhi Kinerja Pegawai

Simanjuntak (2011: 17), kinerja organisasi dan kinerja pegawai amat bergantung ke keterampilan manajerial manajemen dalam memimpin pegawai, mengoordinasikan setiap aktivitas, serta memunculkan iklim kerja kondusif. Bisa disebut jika kualitas manajemen di suatu organisasi berperan mendominasi untuk memperoleh kesuksesan, terutama selama menjalankan bermacam aktivitas (Siagian, 2006).

Kajian Keda (2015) memperjelas dukungan manajemen memengaruhi positif dan cukup penting bagi kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kab. Flores Timur. Kajian Agustin (2018) menunjukkan bahwa dukungan manajemen memengaruhi positif dan penting bagi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi NTT.

Motivasi Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai faktor yang mendorong pegawai agak menjalankan tugas kerja berdasar rencana yang ditentukan organisasi. Motivasi diberikan ke pegawai untuk memengaruhi aktivitas organisasi, terutama mengenai peningkatan efisiensi kerja. Meningkatkan motivasi pada diri pegawai bisa berubah sebagai tahap dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia. Bahwa motivasi ialah desakan atau kekacauan dalam memenuhi bermacam kebutuhan berdasar pada kebutuhan masing-masing individu (Afin, 2012). Robbins dalam Sudaryo (2018), motivasi kerja adalah keterampilan dalam memanfaatkan seluruh usaha demi memperoleh tujuan organisasi berdasar pada keterampilan memenuhi kebutuhan pegawai..

Kajian Alfian (2019) memperjelas jika motivasi kerja berakibat positif dan penting bagi anggota Sat Reskrim Polresta Padang. Karya ilmiah Utari (2015) turut memperjelas jika motivasi memengaruhi penting bagi kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri

Vroom (Badeni, 2017: 86), dalam teori pengharapan memberi penjelasan terkait hubungan antara motivasi dan kinerja, yaitu jika pegawai akan berkenan menjalankan usaha semaksimal mungkin jika ia menyakini usaha tersebut bisa berimbas ke penilaian kinerja yang baik, serta jika penilaian kinerja itu akan memengaruhi kenaikan upah maupun promosi, dan agar bisa memperoleh tujuan pegawai itu. Faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja sebagai sesuatu yang cukup vital karena capaian kerja yang optimal berdampak ke pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja maupun kinerja sebagai sesuatu yang tidak sama, meski dua hal itu berhubungan dengan aktivitas perusahaan. Motivasi kerja berperan vital guna menerapkan dan memaksimalkan semangat kerja karyawan demi memperoleh hasil kerja optimal. Usaha guna mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai target membutuhkan upaya strategis, seperti peningkatan motivasi kepada pegawai. Terdapat 3 (tiga) kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti kebutuhan memperoleh prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan yang kuat mampu mendorong individu guna bekerja atau bertindak memenuhi kebutuhannya.

Sarana Kerja Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Kajian Damar (2019) menyatakan sarana kerja memengaruhi cukup penting bagi motivasi kerja Anggota Polri Ditreskrim Polda Jateng. Penelitian Haze (2020) memperjelas jika sarana kerja memengaruhi positif dan penting bagi motivasi kerja Anggota Polri Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.

Manullang (2015:166) memperjelas bila motivasi kerja bukan dari segala sesuatu yang memunculkan semangat kerja, melainkan terpengaruh oleh bermacam faktor. Sutrisno (2016:116) mengklasifikasikan faktor motivasi, seperti faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang patut mendapat perhatian, yaitu sarana kerja. Nuryasin (2016: 16) memperjelas, guna mendorong semangat kerja pegawai mengharuskan perusahaan untuk memberi perhatian khusus terhadap lingkungan kerja, yaitu dengan menjamin kenyamanan, keamanan, kebersihan, dan menyediakan alat kerja sesuai kebutuhan pegawai.

Sarana kerja di suatu perusahaan harus mendapat perhatian sebab melalui lingkungan yang harmonis, tentu bisa memberi untung bagi perusahaan, termasuk memengaruhi motivasi kerjanya. Peningkatan motivasi kerja pegawai terlaksana melalui pemberian gaji yang layak, mempersiapkan lingkungan kerja yang sehat, kuantitas dan kualitas sarana kerja yang sesuai kebutuhan kerja, memberi peluang bagi pegawai untuk berlibur, dan sebagainya. Sarana kerja yang baik bisa memunculkan motivasi kerja pada diri pegawai.

Kepemimpinan Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Kajian Kobun (2017) menyatakan jika kepemimpinan memengaruhi positif dan penting bagi motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi NTT. Sama seperti kajian Susanty dan Baskoro (2012) yang memperoleh hasil kepemimpinan memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja pegawai PT PLN APD Semarang.

Sudaryo (2018: 147) menyatakan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang bisa memberi pengaruh kepada pihak lain agar berupaya demi memperoleh tujuan yang dihendaki. Kian banyak pengikut, tentu pengaruh pemimpin itu pun kian membesar. Kesuksesan pimpinan bisa dinilai melalui perolehan tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok maupun organisasi atau lembaga. . Dalam hal ini, dibutuhkan pemimpin dalam organisasi yang secara efektif mampu bertindak dan menggerakkan pegawainya. Salah satu perilaku utama dalam kepemimpinan adalah memberikan dorongan atau motivasi dengan menunjukkan apresiasi, memberikan imbalan dan menggunakan berbagai cara positif untuk menciptakan motivasi kerja yang baik.

Keterampilan pemimpin menjadi faktor terpenting guna memberi motivasi kepada pegawai supaya menjalankan tugas kerja secara maksimal. Pengaruh pimpinan berperan sebagai penentu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka memerlukan peranan pemimpin dalam memimpin pegawai untuk bekerja secara konsisten terhadap kondisi kerja yang mereka hadapi. Pimpinan selama menjalankan tugas perlu merancang dan berhubungan baik dengan pegawai supaya memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal. Atas dasar itulah. Motivasi karyawan pun secara tidak langsung akan mengalami peningkatan.

Dukungan Manajemen Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Kajian Habonaran (2015) menyatakan jika dukungan manajemen berpengaruh secara signifikan pada motivasi kerja pegawai Radio K-Lite 107.1 FM Bandung. Sejalan dengan teori dari Ardana dkk. (2009: 56), yang mengemukakan jika terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi, seperti karakteristik dan pekerjaan. Menurut Ardana, faktor pekerjaan meliputi dukungan organisasi dan manajemen serta pekerjaan yang dilaksanakan. Dukungan manajemen dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberi kenyamanan dan memotivasi karyawan untuk bersemangat selama menjalankan tugas kerja. Amirullah (2015: 14) menyebut jika ada tiga peran manajemen yang perlu manajer laksanakan bila perusahaan yang ia pimpin dapat berjalan efektif, seperti hubungan antarpribadi, peranan internasional, dan menentukan keputusan. Salah satu pendorong semangat kerja pegawai adalah efektifnya peran manajemen dalam mengelola setiap potensi serta mengatasi setiap permasalahan dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Karya ilmiah Ilhamna (2020) mendapat hasil jika motivasi kerja memediasi sarana dan prasarana kerja dalam memengaruhi kinerja guru SMK Palebon Semarang. Sarana dan prasarana bisa dipahami sebagai faktor yang mendorong tenaga pendidik untuk menjalankan aktivitas. Pemenuhan sarana-prasarana secara layak, termasuk tugas dan pertanggungjawaban pendidik yang mereka laksanakan secara efektif bisa memicu peningkatan terhadap kinerjanya. Memenuhi sarana-prasarana merupakan strategi untuk menyelesaikan tugas, serta menjadi pendukung kerja agar bisa memudahkan pekerjaan atau bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pendidik.

Kajian Tucunan & Supartha (2014) menyebut motivasi kerja mampu memengaruhi hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Penerapannya, yaitu kinerja pegawai kian membaik bila penerapan nilai kepemimpinan berjalan secara maksimal, serta dukungan

motivasi karyawan yang semakin tinggi. Dengan motivasi yang tepat dan kepemimpinan yang baik, pegawai bakal terdorong guna menjalankan segala sesuatu secara optimal tanpa ada keinginan untuk menunda mengerjakan tugas.

Karya ilmiah Agustin (2018) memperoleh hasil jika motivasi kerja mampu memoderasi dukungan manajemen dalam memengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pegawai sudah sepatutnya mendapat motivasi, seperti pihak manajemen memberikan dukungan seperti: penyusunan rencana kerja, pemberian penghargaan berupa pengembangan karier, kesempatan untuk promosi, dan memberi insentif. Upaya strategis yang bisa diterapkan oleh manajemen, yaitu merencanakan dan mengembangkan karier untuk pegawai selama mereka tergabung di organisasi.

Kemampuan motivasi kerja dalam memediasi sarana kerja, kepemimpinan dan dukungan manajemen dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang memperjelas jika motivasi kerja pegawai baik dan diikuti dengan ketiga faktor tersebut ditingkatkan menjadi lebih baik, maka pengaruh sarana kerja, kepemimpinan dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai akan semakin kuat. Kajian ini memperlihatkan motivasi kerja memperkuat hubungan antara sarana kerja, kepemimpinan dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan teori dan artikel yang relevan, peneliti mampu merumuskan hipotesis untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya, yaitu

1. Sarana kerja berdampak cukup penting bagi kinerja karyawan. Jika kuantitas maupun kualitas sarana kerja mendapat peningkatan, maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berdampak cukup penting bagi kinerja karyawan. Sehingga, apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi kian membaik, berarti kinerja karyawan tersebut kian membaik pula.
3. Dukungan manajemen berdampak cukup penting bagi kinerja karyawan. Perihal ini mempertegas jika pihak manajemen organisasi mampu memberikan dukungan yang berkaitan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi, berarti akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berdampak cukup penting bagi kinerja karyawan. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang baik maka motivasi tersebut akan menjadi pendorong semangat pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal.
5. Sarana kerja berdampak cukup penting bagi motivasi kerja. Untuk menciptakan dorongan atau semangat kerja, maka organisasi perlu menyediakan sarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan atau beban pekerjaan pegawai.
6. Kepemimpinan berdampak cukup penting bagi motivasi kerja. Kepemimpinan yang berlaku dalam suatu perusahaan akan turut mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja pegawai. Jika kepemimpinan tersebut baik, maka akan memberi dampak positif bagi motivasi kerja pegawai. Berbeda bila kepemimpinan kurang baik, tentu bakal memicu penurunan motivasi kerja karyawan.
7. Dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dukungan manajemen menunjukkan kepedulian atau sikap positif pihak organisasi terhadap upaya-upaya pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga jika dukungan manajemen semakin baik maka akan memberikan motivasi kerja yang baik dalam diri tiap pegawai.
8. Motivasi kerja memediasi sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja bisa memperkuat sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen dalam memengaruhi kinerja karyawan, maka bila motivasi kerja pegawai semakin baik, berarti pengaruh dari sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai juga makin kuat.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfian, 2019. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang*. *Jurnal Pundi Vol. 3 No. 3 Hal 279-288*.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba*, *YUME: Journal Of Management 2 (3)*.
- Cahyadi, Wahyu. 2020. *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1*
- Edison, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fauzi dan Irviani, Rita. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- FoEh, John E.H.J., Suryani, Ni Kadek. 2018. *Kinerja Organisasi*. Sleman. CV. Budi Utama.
- FoEh, John E.H.J., Kardinah Indriana Meutia, Rudi Basuki, 2021. *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kupang*. *Jurnal Kajian Ilmiah, Ubhara Jaya, e – ISSN: 2597-792X, ISSN:1410-9794, Vol. 21 No.3 Hal. 275-292*.
- Jogiyanto, 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ilhamna, Maulida. 2020. *Pengaruh Sarana dan Prasarana, Iklim Kerja, dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang*. *Fakultas Ekonomi Unversitas Negeri Semarang*.
- Keda, Bernadus Beda. 2015. *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Pimpinan terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur*. Tesis Magister Universitas Terbuka.
- Kobun, Bonaventura Sastra Bali, 2017. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja, dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Lusdiyanti, Evi Siwi. 2011. *Analisis Pengaruh Dukungan Manajemen dan Dukungan Organisasi pada Kinerja dan Komitmen Efektif KARYAWAN PT. INKA Madiun*. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No. 3*.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama. Publiser
- Mustikaningtyas, I., Sawiji, H., & Rahmanto, A. N. 2017. *Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pegawai Kantor Tata Usaha SMK Negeri sekabupaten Boyolali*. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 1 (1)*.
- Raditya, I Dewa Gede. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 24 No. 2*
- Moenir, 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

- Suwatno, H dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Saraswati dkk. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Banyumanik)*. *Jurnal of Management*. Vol 7 No 1.
- Sesunan, Darwansyah. 2013. *Pengaruh Sarana dan Prasarana Kerja dan Komepnsasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Banda Lampung*. *Jurnal Visionist* Vol. 2 No. 2.
- Susanty, Aries dan Baskoro, Sigitn Wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN APD Semarang)*. *Jurnal Teknik Industri* Vol. 7 No. 2.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W.G., & Riana I. G. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pandawa)*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayanan*, 3(9), 553-550.
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*. Tesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yuta, Ayu Rena. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Sarana Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil POLRI pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.