

PENGARUH JARAK DOMISILI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada SKPD Kab. Buton)

Nur Zarliani Uli^{1*}, Husnah Katjina², Alysha Nurul Riskia³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKPD Kabupaten Buton. Jarak domisili dinilai berdasarkan indikator jarak tempuh, lama perjalanan, biaya transportasi, dan risiko perjalanan, yang semuanya dapat memengaruhi kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja. Sementara itu, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti penghargaan dan pengakuan yang dapat meningkatkan kepuasan serta rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta faktor eksternal, seperti kompensasi yang adil dan kondisi kerja yang nyaman, yang berperan dalam menjaga semangat dan produktivitas karyawan. Kombinasi antara faktor jarak domisili dan motivasi kerja ini dapat berdampak signifikan terhadap kinerja individu serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik untuk memastikan kualitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jarak domisili berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Secara simultan, jarak domisili dan motivasi kerja memengaruhi kinerja PNS secara signifikan. Implikasi penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dengan memperhatikan faktor lokasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Jarak Domisili, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to analyze the effect of domicile distance and work motivation on the performance of Civil Servants (PNS) in SKPD Buton Regency. Domicile distance is assessed based on indicators of distance traveled, travel time, transportation costs, and travel risks, all of which can affect comfort and efficiency at work. Meanwhile, work motivation is influenced by internal factors, such as awards and recognition that can increase satisfaction and a sense of belonging to the job, as well as external factors, such as fair compensation and comfortable working conditions, which play a role in maintaining employee enthusiasm and productivity. The combination of domicile distance and work motivation factors can have a significant impact on individual performance and overall organizational effectiveness. This study uses a quantitative approach with a survey design. The study uses a quantitative approach with multiple linear regression methods. Before the analysis, validity, reliability, and classical assumption tests were carried out to ensure data quality. The results of the study indicate that domicile distance has a significant negative effect on performance, while work motivation has a significant positive effect. Simultaneously, domicile distance and work motivation significantly affect PNS performance. The implications of this study underline the importance of strategic human resource management by considering location factors and work motivation to increase productivity in the government sector.

Keywords: Residential Distance, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Permasalahan kinerja pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan. Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019:321). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata. PNS dituntut untuk berperilaku sesuai dengan amanat yang telah diberikan (Saraswati & Sintaasih, 2021:908). Menurut Robbins dan Judge (2015:218) kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik demografis maupun karakteristik biologis, antara lain umur, ras, jenis kelamin, etnis, agama, masa kerja, jarak domisili. Latar belakang keragaman yang melekat dalam diri pekerja sedikit banyak mempengaruhi kinerja mereka.

Domisili memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin jauh jarak domisili, semakin besar pula kemungkinan dampak negatif yang ditimbulkan. Jarak yang jauh dapat membuat karyawan harus menempuh perjalanan panjang setiap harinya, yang memakan waktu dan tenaga (Mujiburrahmad et al., 2021:90). Perjalanan yang jauh ini berisiko meningkatkan kemungkinan kecelakaan, kelelahan, dan stres, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan fokus saat bekerja. Oleh karena itu, semakin dekat domisili dengan tempat kerja, semakin efisien waktu yang digunakan oleh karyawan, dan semakin tinggi pula kinerjanya. Selain itu, perjalanan jauh yang dilakukan setiap hari juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dihabiskan bersama keluarga atau untuk istirahat. Karyawan yang terpaksa menempuh perjalanan panjang akan lebih sedikit memiliki waktu untuk bersantai atau menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga, yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan ini penting untuk menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika waktu istirahat dan keluarga terganggu, maka potensi kelelahan dan penurunan kinerja akan semakin tinggi.

Penting untuk memberikan perhatian khusus terkait kebijakan domisili dan transportasi. Perusahaan perlu mempertimbangkan lokasi tempat tinggal karyawan dalam merancang jam kerja atau fleksibilitas yang dapat mengurangi tekanan akibat perjalanan jauh. Perhatian terhadap faktor ini dapat menjadi solusi dalam mengantisipasi penurunan kinerja akibat domisili yang jauh, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal dan tetap menjaga kesejahteraan pribadi mereka (Effendi, 2019:880). Jarak domisili dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam menjalankan tugasnya. Di Kabupaten Buton, banyak pegawai yang tinggal jauh dari tempat kerjanya, sehingga menimbulkan tantangan dalam hal kehadiran, konsentrasi, dan efektivitas dalam bekerja. Ketidaksiharian antara jarak domisili dan lokasi kantor dapat menyebabkan pegawai merasa lelah atau terburu-buru dalam bekerja, sehingga kualitas kinerja mereka menurun. Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga menjadi masalah yang signifikan, karena tanpa adanya dorongan atau penghargaan yang memadai, pegawai cenderung tidak bersemangat dan kurang berprestasi.

Kesenjangan antara tujuan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kondisi aktual di lapangan, di mana banyak PNS yang terhambat oleh jarak domisili yang jauh dan rendahnya motivasi kerja. Hal ini menciptakan gap yang cukup besar antara harapan pemerintah dan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kesenjangan ini juga terlihat dalam perbedaan tingkat kinerja antarpegawai, terutama yang terpengaruh oleh lokasi tempat tinggal dan ketidakpuasan

terhadap kondisi kerja mereka. Selain itu, meskipun sudah ada program atau kebijakan dari pemerintah, masih ada sebagian pegawai yang merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Solusi untuk mengatasi masalah tersebut, perlu ada kebijakan yang mendukung fleksibilitas pegawai dalam bekerja, seperti pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel atau penerapan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) untuk pegawai yang tinggal jauh dari kantor. Selain itu, meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan, penghargaan, dan insentif yang jelas juga dapat menjadi solusi. Pemerintah daerah dapat mengadakan program motivasi atau pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik, serta memberikan fasilitas pendukung seperti transportasi atau tunjangan tambahan bagi pegawai yang terhambat oleh masalah jarak. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan kinerja PNS di Kabupaten Buton dapat meningkat dan sejalan dengan tujuan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan hasil survei awal dan informasi dari salah satu pegawai di Kabupaten Buton, ditemukan bahwa sebagian besar ASN di kabupaten tersebut memiliki jarak yang cukup jauh antara tempat tinggal dan tempat kerja, dengan rata-rata waktu tempuh sekitar 1 jam. Situasi ini menciptakan fenomena di mana pegawai sering datang terlambat dan pulang lebih awal, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Menjalani rutinitas perjalanan dari pagi hingga malam juga dapat mengurangi motivasi kerja, karena rasa kelelahan yang muncul selama perjalanan panjang dari rumah ke kantor dapat mengakibatkan penurunan semangat sebelum memulai aktivitas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel dalam populasi yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 97 responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Buton. Pendekatan kuantitatif memungkinkan analisis numerik terhadap data yang dikumpulkan, sementara desain survei memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi yang relevan dan akurat dari subjek yang berhubungan langsung dengan topik yang diteliti. Data yang dikumpulkan melalui survei ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PNS di Kabupaten Buton. Dengan menggunakan instrumen survei yang terstruktur, penelitian ini dapat mengidentifikasi pola atau hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi PNS. Survei ini dirancang untuk menggali informasi yang komprehensif dan representatif, sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengambilan kebijakan di tingkat pemerintah daerah.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dipilih berdasarkan kriteria khusus, yaitu pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan berdomisili di luar radius 5 km dari tempat kerja. Kriteria tersebut dirancang untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang memadai dalam pekerjaan mereka dan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor lokal yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, pemilihan sampel diharapkan dapat memberikan data yang representatif dan valid.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel dengan tepat dan konsisten. Selain itu, uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memeriksa apakah data yang digunakan memenuhi asumsi yang

diperlukan dalam analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan hasil analisis yang valid dan dapat dipercaya.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh jarak domisili terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilihat dari sejauh mana lokasi tempat tinggal memengaruhi kedisiplinan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Jarak domisili yang jauh dari tempat kerja sering kali menyebabkan keterlambatan, kelelahan, atau bahkan ketidakhadiran yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja. PNS yang tinggal jauh dari lokasi kerja mungkin akan lebih sering terhambat oleh masalah transportasi atau kendala lainnya, yang akhirnya mempengaruhi fokus dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Sementara itu, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja PNS. PNS yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya, meskipun jarak domisili yang jauh. Sebaliknya, PNS yang kurang termotivasi mungkin tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal, meskipun jarak domisili tidak menjadi masalah besar. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi bagaimana faktor jarak domisili dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja PNS di SKPD Kabupaten Buton, agar dapat diterapkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara lebih efektif.

3.1 Hasil

Uji Instrumen

Kevalidan item pertanyaan sangat penting dalam penelitian, karena menjamin bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini, seluruh item dalam kuesioner telah terbukti valid dan sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian validitas yang dilakukan memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden akan akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig.	Ket.
1.	Jarak Domisili (X1)	X1.1	0,811	0,1996	0,000	Valid
		X1.2	0,766	0,1996	0,000	Valid
		X1.3	0,761	0,1996	0,000	Valid
		X1.4	0,795	0,1996	0,000	Valid
		X1.5	0,829	0,1996	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,588	0,1996	0,000	Valid
		X2.2	0,565	0,1996	0,000	Valid
		X2.3	0,516	0,1996	0,000	Valid
		X2.4	0,535	0,1996	0,000	Valid
		X2.5	0,628	0,1996	0,000	Valid
		X2.6	0,716	0,1996	0,000	Valid
		X2.7	0,727	0,1996	0,000	Valid
		X2.8	0,696	0,1996	0,000	Valid
		X2.9	0,644	0,1996	0,000	Valid
		X2.10	0,624	0,1996	0,000	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,597	0,1996	0,000	Valid
		Y2	0,619	0,1996	0,000	Valid
		Y3	0,737	0,1996	0,000	Valid
		Y4	0,640	0,1996	0,000	Valid
		Y5	0,733	0,1996	0,000	Valid
		Y6	0,575	0,1996	0,000	Valid

Y7	0,653	0,1996	0,000	Valid
Y8	0,682	0,1996	0,000	Valid
Y9	0,759	0,1996	0,000	Valid
Y10	0,670	0,1996	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui koefisien validitas semua item pertanyaan lebih besar dari r tabel (0,1996) dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan seluruh item kuesioner valid. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk diaplikasikan kepada seluruh responden.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Jarak Domisili (X1)	0,852	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,825	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa koefisien *cronbach alpha* pada ketiga variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan seluruh item kuesioner dapat dipercaya (reliabel). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk diaplikasikan kepada seluruh responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada SKPD Kabupaten Buton. Beberapa asumsi yang diuji meliputi uji normalitas, yang memastikan data distribusinya normal; uji multikolinearitas, untuk memastikan tidak ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen; uji heteroskedastisitas, untuk memastikan tidak adanya pola tertentu dalam residual yang menunjukkan ketidaksesuaian model; dan uji autokorelasi, untuk memastikan tidak ada korelasi antar error dalam model. Dengan memenuhi asumsi-asumsi ini, diharapkan analisis regresi dapat memberikan hasil yang akurat dan valid mengenai pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS di SKPD Kabupaten Buton.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71126324
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.064
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3. diatas, dalam uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Asymp. Sig (2-Tailed). Jika $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan terdistribusi normal dan begitupun sebaliknya jika $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari hasil output

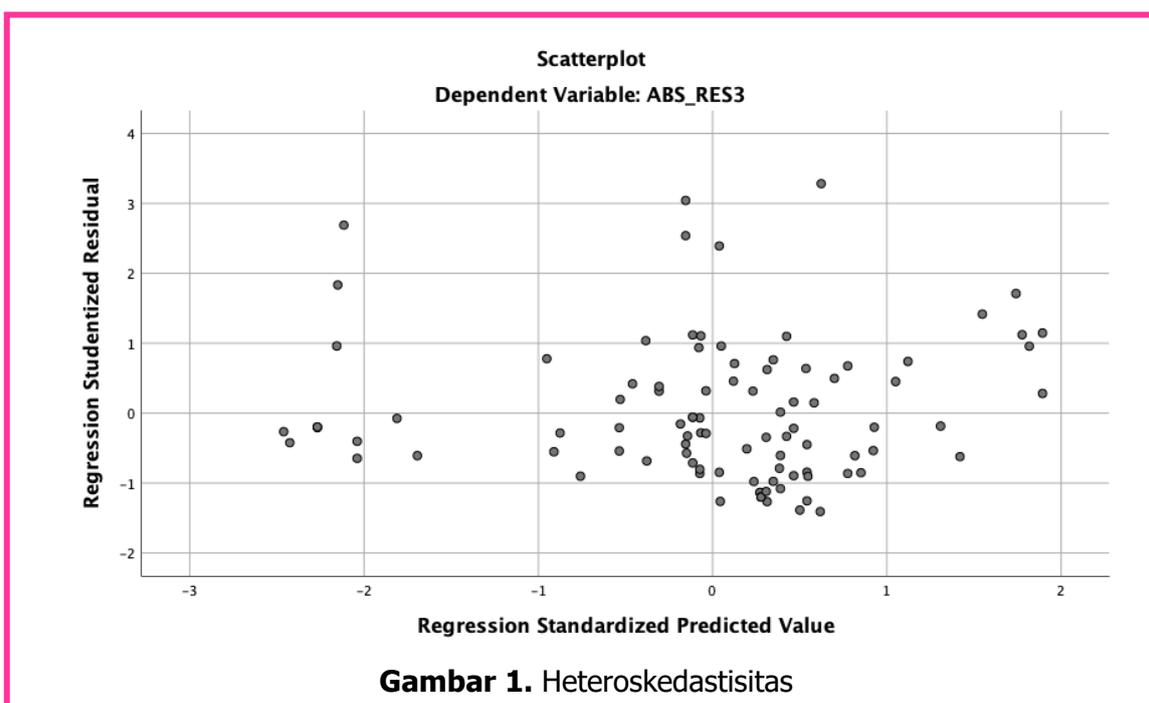
diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Jarak Domisili	.213	4.705
Motivasi Kerja	.213	4.705

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4. maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut Nilai VIF untuk variabel jarak domisili sebesar $4,705 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,213 > 0,10$ sehingga variabel jarak domisili dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas, Nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar $4,705 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,213 > 0,10$ sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.



Berdasarkan gambar 1. *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebut baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel jarak domisili dan motivasi kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.524	1.439		5.926	.000
Jarak Domisili	.502	.188	.314	2.677	.009
Motivasi Kerja	.467	.098	.560	4.773	.000

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,524 + 0,502X_1 + 0,467X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,8524 mengindikasikan bahwa ketika variabel jarak domisili dan motivasi kerja sama bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,8524. Nilai koefisien $b_1 = 0,502 X_1$ atau 50,2% menunjukkan bahwa jarak domisili memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien $b_2 = 0,467 X_2$ atau 46,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKPD Kabupaten Buton. Hipotesis yang diajukan adalah jarak domisili dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Variabel jarak domisili diukur berdasarkan seberapa jauh lokasi tempat tinggal pegawai dari kantor, sementara motivasi kerja dinilai berdasarkan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan dorongan intrinsik pegawai. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3483.808	2	1741.904	123.833	.000 ^b
	Residual	1322.254	94	14.067		
	Total	4806.062	96			

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 6. diatas menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,090 dan F hitung sebesar 123,833. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai F hitung > F Tabel ($123,833 > 3,090$) dengan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		t	Sig.	Model
1	(Constant)		5.926	.000
	Jarak Domisili		2.677	.009
	Motivasi Kerja		4.773	.000

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 4.15 diatas, pengaruh variabel jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dianalisis sebagai berikut: Uji hipotesis pengaruh jarak domisili (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan bahwa nilai signifikansi dinyatakan lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t hitung = 2,677 lebih besar dari t tabel=1,985 ($2,677 > 1,985$). Dari hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jarak domisili (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton. Dengan demikian dalam penelitian ini menolak hipotesis H_0 dan menerima H_a .

Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan bahwa nilai signifikansi dinyatakan lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai t hitung = 4,773 lebih besar dari t tabel = 1,985 ($4,773 > 1,985$). Dari hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton. Dengan demikian dalam penelitian ini menolak hipotesis H_0 dan menerima H_a .

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.719	3.751

Sumber: Hasil Analisis Data, Tahun 2024

Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat antara variabel jarak domisili dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dapat dilihat dengan nilai R sebesar 0,851 yang tergolong sangat kuat. Sementara itu, Koefisien determinasi (R -squared) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa 72,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi gabungan jarak domisili dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, 27,5% variasi kinerja pegawai mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian berikut akan disajikan pembahasannya:

Pengaruh Jarak Domisili Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel jarak domisili berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada SKPD Kabupaten Buton dalam hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini bermakna dengan adanya jarak domisili, semakin jauh jarak domisili maka semakin besar kemungkinan kinerja pegawai terpengaruh. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu Pribudi (2017:23) yang menyatakan bahwa pada uji hipotesis, terdapat pengaruh jarak domisili terhadap kinerja personel kodim 0609/Kab.Bandung didapatkan melalui uji parsial (uji t). Nilai t hitung jarak tempat tinggal yang didapatkan adalah 7,166 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai t tabel dengan responden 77 orang diperoleh t -tabel (t -kritis) = 0,05, $77-2-1 = 1,9925$, Dari perhitungan tersebut maka nilai t lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya hipotesis pertama terdapat pengaruh jarak tempat tinggal terhadap kinerja personel kodim 0609/Kab.Bandung adalah terbukti. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Effendi (2019:891) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara jarak domisili dan kinerja pegawai PT. INKA Multi Sosial. Menurut Mujiburrahmad *et al* (2021:90) jarak domisili berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Jarak domisili yang lebih dekat dikaitkan dengan peningkatan kinerja, sementara jarak yang lebih jauh berpotensi menurunkan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Hal ini memberikan informasi bahwa dalam penelitian ini hipotesis kedua (H_2) diterima. Dalam penelitian ini motivasi kerja diduga sebagai variabel dominan sebab, berdasarkan teori yang

telah dikaji, motivasi yang kuat diyakini dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi mendorong pegawai untuk memaksimalkan potensi mereka, sehingga meningkatkan kinerja secara optimal. Dengan kata lain, peningkatan motivasi secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

Adapun kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, dimana beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Saputra & Fernos (2023:65) yang menunjukkan hasil nilai konstanta $a = 2,93$ kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = 2,93 + 0,88 X$. Artinya jika motivasi kerja (X) nilainya 0,88 maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 2,93. Koefisien regresi sebesar 0,88 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 digit maka akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,88 sebaliknya setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1 digit maka akan mengurangi kinerja pegawai sebesar 0,88. Selain itu, penelitian lain juga mendukung hasil penelitian yaitu Aghni *et al* (2023:1015) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat mampu mendorong pegawai tersebut bekerja dengan lebih semangat serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oviantara *et al* (2024:647) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buton

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel jarak domisili dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Hal ini dibuktikan oleh nilai statistik F yang signifikan, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,851 yang mengindikasikan korelasi sangat kuat antara variabel jarak domisili (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi berganda (R-square) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa 72,5% varians kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel jarak domisili dan motivasi kerja.

Analisis koefisien regresi individual menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Pribudi (2017:27), yang menunjukkan bahwa jarak tempat tinggal dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F pada penelitian Pribudi menunjukkan nilai sebesar 189,570 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih besar dari nilai F tabel (3,12) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa secara simultan, jarak tempat tinggal dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat tentang pengaruh jarak domisili dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Buton.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai "Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada SKPD Kab. Buton)", diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Jarak domisili memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Nilai t hitung untuk variabel jarak domisili sebesar 2,677, lebih besar dari nilai t tabel (1,985) dengan tingkat signifikansi

0,009, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_o). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jarak domisili secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Nilai t hitung untuk variabel jarak domisili sebesar 4,773, lebih besar dari nilai t tabel (1,985) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_o). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton; dan 3) Jarak domisili dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Nilai F hitung sebesar 123,833, lebih besar dari nilai F tabel (3,090) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_o). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jarak domisili dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton.

Daftar Pustaka

- Akram, H. (2023). *Evaluasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2018-2020* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Amaziihono, M. (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Di Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan* (Doctoral dissertation, STIPAN).
- Andini, S. N., & Darmawan, E. S. (2023). Analisis Faktor Preferensi Masyarakat Bandung Raya terhadap Rumah Sakit Syariah. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Aswady, R. (2009). *Peranan Diklat Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Budhiekusuma, N. P., Hadi, S. P., & Winarno, W. W. (2017). Peluang pemanfaatan telecommuting dalam pemerintahan di Indonesia
- Choustika, N. (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).
- Desriani, D., Sudarno, S., & Hidayah, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau. *Instructional Development Journal*, 6(1), 78-89.
- Fauzi, I. (2019). Problematika kebijakan linierisasi dan mutasi guru di Kabupaten Jember. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 39-58.
- Harsono, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Tutor Universitas Terbuka (Studi Pada Kelompok Belajar Wonosobo II UPBJJ Yogyakarta Universitas Terbuka). *Journal Excellent*, 6(1), 180-189.
- Imron, A., & Hariastuti, I. (2020). *Kinerja Penyuluhan KB: Pasca Alih Status Kepegawaian di Jawa Timur*. Airlangga University Press.

- Kamaria, A. (2021). Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82-96.
- Kampung Inggris LC - Language Center. (2017, Jun 18). *Common Mistake in Sepeaking English/TEATU #16 with Mr. Diaz* [Video file]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=NcoKxDE7SVk>
- Limbong, T. R. (2021). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Otentikasi Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (Taspen) Terhadap Kepuasan Nasabah Pensiun (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Balai)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Nufus, Z. (2024). *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Rahman, F. (2017). *Analyzing Literary Works through Linguistic Structuralism Approach*. Makassar: Faculty of Cultural Sciences Hasanuddin University.
- Rahman, F. (2018). The Constraints of Foreign Learners in Reading English Literary Works: A Case Study at Hasanuddin University. *Journal of Arts and Humanities*, 7(2), 01-12. doi: <http://dx.doi.org/10.18533/journal.v7i2.1327>
- Rawinarno, T., Shafira, N., Widiarto, A., & Alynudin, S. (2023). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Bekerja Dari Rumah (Work From Home). *Jurnal Ilmiah Niagara Vol*, 15(1).
- Santati, P., Saftiana, Y., Mavillinda, H. F., & Ghasarma, R. (2022). Peningkatan Literasi Teknologi Informasi Bagi Perangkat Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(4), 175-188.
- Siregar, N. S. S. (2019). *Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Suherman, L. A., & Pratama, W. (2017). The Metaphorical Domain in the Construction of English "Stab" Verb. In Rahamn, F. (Eds.), *The 2nd Annual Seminar on English Language Studies*. Makassar: Faculty of Cultural Sciences Hasanuddin University.
- Surya, W., Rahman, F., & Makka, M. (2017). Folktale from England to Toraja. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 3(7). Retrieved from <http://imperialjournals.com/index.php/IJIR/article/view/5399/5198>
- Tanjung, M. N. (2019). Evaluasi Kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Studi pada Bagian Administrasi Pembangunan.
- Tomanussa, M., & Sari, E. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Guru SMAN Di Kabupaten Buru Selatan Kecamatan Namroleh. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(2), 72-88.
- Wahdaniyah, N. (2017). *Transitivity and Modality in a Marriage Proposal Skit: a Comparative Study of Enslgih and Makassaerese* (master's thesis). English Language Studies, Faculty of Cultural Sciences of Hasanuddin University, Makassar.