Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3399-3402
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4164

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta)

Albertus Leopoldus Odem, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini
Fakultas Ekonomi Universitas Serjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Correspondence: odemalbertus60@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengkaji apakah kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan pengaruh fasilitas kerja. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), motivasi intrinsik (X2), disiplin kerja (X3), dan fasilitas tempat kerja (X1). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian bersifat numerik dan dilakukan analisis statistik. Sebanyak 50 pegawai Dinas Pariwisata DIY berpartisipasi dalam penelitian ini. Seluruh sampel penelitian ini adalah tenaga kerja Dinas Pariwisata DIY. Dengan menggunakan sampling jenuh dan non-probability sampling, penelitian ini melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 50 orang pegawai dinas pariwisata Yogyakarta. Fasilitas tempat kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), menurut hasil analisis. Kinerja karyawan (Y) sama sekali tidak terpengaruh oleh motivasi intrinsik (X2), menurut analisis. Kinerja karyawan (Y), serta disiplin kerja (X3), semuanya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fasilitas tempat kerja, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan pengaruh fasilitas kerja.

Kata kunci : Disiplin kerja; Fasilitas kerja; Kinerja pegawai; Motivasi intrinsik

Abstract. *The research aims to examine whether the performance of DIY Tourism Office employees is influenced by intrinsic motivation, work discipline, and the influence of the work environment. The variables analyzed in this study were employee performance (Y), intrinsic motivation (X2), work discipline (X3), and workplace facilities (X1). This study uses a quantitative approach because the research data is numerical and statistical analysis is carried out. A total of 50 DIY Tourism Office employees participated in this study. The entire sample of this study is the DIY Tourism Office workers. By using saturated sampling and non-probability sampling, this study involved the entire population of 50 Yogyakarta tourism office employees. Workplace facilities (X1) have a positive and significant effect on employee performance (Y), according to the results of the analysis. Employee performance (Y) is completely unaffected by intrinsic motivation (X2), according to the analysis. Employee performance (Y), as well as work discipline (X3), are all positively and significantly influenced by workplace facilities, intrinsic motivation, and work discipline. DIY Tourism Office employee performance is positively and significantly influenced by intrinsic motivation, work discipline, and the influence of the work environment.*

Keywords **:** *Employee performance; Intrinsic motivation; Work discipline; Work facilities*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi maupun instansi pemerintahan sangatlah penting, karena adanya sumber daya tersebut sistem yang akan dilakukan dalam organisasi akan berjalan lancar dan mencapai tujuan dan visi misi dari instansi tersebut Sumber Daya Manusia adalah salah faktor pendukung agar berjalan lancarnya suatu instansi, ada beberapa bidang yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian adalah semua bagian dari manajemen umum. Indonesia merupakan negara dengan tujuan pariwisata, tentunya peran pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi, dan daerah sangat dibutuhkan. Sebagai salah satu organisasi pemerintahan oleh sebab itu peran dari dinas pariwisata DIY sangat dibutuhkan untuk memajukan pariwisata di DIY. Oleh karena itu sangatlah penting peran dari MSDM dari pegawai dinas pariwisata. Di dalam sebuah instansi pemerintahan, oleh karena itu pentingnya peran kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja dinas pariwisata DIY. Yang mencontohkan destinasi wisata DIY yang berwawasan budaya, kreatif, dan inovatif lingkungan yang telah dikembangkan dan mampu mendorong peningkatan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan. Selain itu, lokasi-lokasi tersebut mensosialisasikan sadar wisata dan sapta pesona kepada seluruh warga DIY guna mendukung

pertumbuhan dan kemakmuran industri pariwisata. Banyaknya tanggung jawab dan fungsi Dinas Pariwisata DIY menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang terbaik tidak akan terjadi begitu saja. Selain pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, terarah, dan terkoordinasi, hal ini harus didukung oleh faktor-faktor lain. Contoh faktor tersebut antara lain fasilitas kantor, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja.

Siscawati (2022) menyebutkan bahwa kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar, standar prosedur operasi, kriteria, dan ukuran organisasi disebut kinerja (performance). Setiap bisnis ingin mencapai hasil yang sangat baik. Peningkatan kinerja akan mengarah pada peningkatan hubungan di tempat kerja, pencapaian tujuan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pentingnya fasilitas kerja, dalam melaksanakan program kerja dinas pariwisata DIY sangat dirasakan menurut Harpis & Bahri (2020) menyatakan bahwa fasilitas kerja perusahaan disediakan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan pemegang kendali.

Pentingnya motivasi intrinsik dalam melaksanakan program kerja dinas pariwisata DIY. Menurut Suwarno (2014) berpendapat bahwa karena setiap orang memiliki dorongan internal untuk melakukan sesuatu, motif yang berfungsi atau menjadi aktif tidak memerlukan rangsangan dari sumber luar. Pentingnya disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan kinerja pegawai yang baik menurut Hutagalung & Triastuti (2019) menyatakan disiplin merujuk pada perilaku seseorang sesuai dengan disiplin kebijakan dan prosedur kerja yang ada dirujuk dalam kebijakan dan prosedur organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat fenomena yang berbeda berdasarkan hasil penelitian Maramis (2013) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi. Sementara penelitian dari Anita et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kondisi tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta.

METODE

Data disajikan dalam bentuk angka dan analisis statistik dilakukan dengan SPSS, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan metode survei.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji t

Keterangan	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}	*Cut-off*	Uji t	
Fasilitas kerja (X_1)	2,510	0,016	1,678	0,05	$t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$	Sig 0,016 < 0,05
Motivasi Intrinsik (X_2)	1,151	0,256	1,678	0,05	$t\text{-}_{hitung} < t\text{-}_{tabel}$	Sig 0,256 > 0,05
Disiplin kerja (X_3)	4,150	0,000	1,678	0,05	$t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$	Sig 0,00 < 0,05

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, nilai t-hitung sebesar 2,510, dan nilai t-tabel sebesar 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,510 > 1,678) dan memiliki nilai signifikan 0,016 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05). Alhasil, pegawai Dinas Pariwisata DIY tampil lebih baik ketika mereka memiliki akses ke fasilitas kerja. Temuan penelitian yang mendukung salah satunya dari Affandie et al., (2016) yang menyatakan kinerja karyawan berkorelasi positif dan signifikan dengan lingkungan kerja. Harpis & Bahri (2020) dalam penelitiannya juga memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi mengkonfirmasi temuan ini dengan mengungkapkan bahwa fakta bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t-tabel 1,151 dan nilai t-tabel 1,678 menunjukkan bahwa t-hitung < t-tabel (1,151< 1,678). Sebaliknya, nilai signifikansi motivasi intrinsik 0,265 atau lebih besar dari 0,05 (0,256 > 0,05) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh. Hasil ini didukung penelitian Katiandagho et al., (2014) yang menyatakan bahwa bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) di Wilayah Manado dan

Wilayah Sulutenggo tidak dipengaruhi oleh motivasi. Begitu juga penelitiab Maramis (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan di PT BTN (Persero) Tbk Cabang Manado tidak dipengaruhi oleh motivasi.

Selanjutnya Tabel 1 juga menjelaskan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan ini didukung oleh analisis regresi dengan t hitung > t tabel (4,150 > 1,678). dengan tingkat signifikansi 0,000, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Hasil ini didukung penelitian Paramarta (2019) menyatakan bahwa karyawan PT Bank Danamon, Tbk. Cabang di Bandung berkinerja lebih baik ketika mereka disiplin dalam bekerja. Penelitian Bentar et al. (2017) menyebutkan bahwa pegawai di Kebun Bunga Profesional Sukorambi (TBS) Jember memiliki kinerja yang lebih baik dengan disiplin kerja.

Tabel 2
Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	393.835	3	131.278	25.195	.000[b]
	Residual	239.685	46	5.211		
	Total	633.520	49			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 hasil bahwa nilai signifikan pengaruh variabel fasilitas kerja (X1), motivasi intrinsik (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,00 < 0,05 dan F-hitung 25,195 > 2.80. Dengan demikian lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian Anita et al. (2022) yang menyebutkan bahwa fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bawang Kota Kediri.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan fasilitas kerja, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY. Namun secara parsial variabel motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pariwisata DIY.

DAFTAR PUSTAKA

Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma Website*, 82–94.

Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. 2022. Pengaruh Fasilitas Kantor , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *2*(4).

Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *3*(1), 1–17.

Harpis, M., & Bahri, S. 2020. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 13–28.

Hutagalung, M., & Triastuti, Y. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, *21*(2), 123.

Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *1592 Jurnal EMBA*, *2*(3), 1592–1602.

Maramis, E. 2013. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BTN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal*

Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, *1*(4), 955–964.

Paramarta, V. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(4), 276.

Siscawati, M. 2022. Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Negari Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Keseharan Hewan Kebupaten Tulungagung, 22(2) 509–520.

Suwarno, T. H. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Iimu Manajeman.2*(3)