

## Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari

Etty Siswati\*, Niki Kosasi, Evi Fauzani, Rezha Syafutra

Universitas Graha Karya, Muara Bulian, Jambi

\*Correspondence email: ettysiswati793@gmail.com

**Abstract.** *This study aims to see how much influence office facilities, work motivation, and work discipline have on employee performance BAPPEDA Kabupaten Batang Hari. This research includes quantitative descriptive research. The sample of this study was 72 respondents. Based on the results of the research and discussion, some of the main conclusions of the study can be explained as follows: From the results of the research that the author has done, the results of the partial test (t test). The value of tcount for (X<sub>1</sub>) office facilities is 3,515 and the value of ttable is 1,66629 because the value of tcount is greater than the value of ttable, it can be concluded that office facilities have a significant effect on employee performance Kantor BAPPEDA Kabupaten Batang Hari. For (X<sub>2</sub>) work motivation is -0.349 and the value of ttable is 1.66629, because the value of tcount is smaller than the value of ttable, it can be concluded that work motivation has no effect on employee performance BAPPEDA Kabupaten Batang Hari, And for (X<sub>3</sub>) work discipline is -1.731 and the value of ttable is 1.66629 because the value of tcount is greater than the value of ttable, it can be concluded that work discipline has no significant effect (negative bias) on employee performance BAPPEDA Kabupaten Batang Hari. Simultaneous test results (test together) Fcount 4.147 is greater than Ftable 2.34. It means that together the variables of Office Facilities, Work Motivation, Work Discipline have an effect on Employee Performance Kantor BAPPEDA Kabupaten Batang Hari*

**Keywords:** *Office Facilities; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance BAPPEDA Kabupaten Batang Hari*

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organ isasi dinamakan pengorganisasian. Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008) adalah “suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan (2008) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni (2016) mengungkapkan bahwa waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Selain Fasilitas kantor, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2009) teori kebutuhan didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam

setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Fathoni mengungkapkan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah mengenai fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Batang Hari.

## METODE

Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey. Metode ini adalah untuk mendapatkan penilaian responden dengan menyebarkan kusioner, kusioner yang dipakai untuk memenuhi kebutuhan baik secara terstruktur pola pentanyanya, dengan harapan akan didapat data yang cukup respresentatif untuk menjelaskan apa yang diteliti. Metode penelitian yang dipakai adalah metode Kualitatif analisis yaitu dengan menganalisis fenomena apa saja yang telah terjadi agar bisa menjelaskan hubungan antar variabel, yang juga untuk membuktikan dengan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan data yang diperoleh agar didapat hasil yang akurat dari suatu masalah yang ingin diselesaikan (Nazir et al, 2013). Populasi didalam penelitian ini meliputi semua pegawai pada Kantor Badan Keuangan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 72 ASN dimana 36 orang PNS 36 Orang PTT. Sampel dari sisi golongan kepangkatan, masa kerja, tingkat pendidikan, maupun tingkat pendapatan maka polulasi dijadikan sampel atau responden, mengigat sampel berjumlah 72 responden.

Data Primer diambil langsung dari sumbernya ataupun data yang belum melalui proses pengumpulan atau data dari pihak lain. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh dari survey dengan menyebarkan kusioner kepada responden pada Kantor Badan Keuangan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Data sekunder mengambli dari

studi pustaka dengan mengumpulkan data dipakai sebagai landasan teori dengan cara mencari dan menyusun hubungan dari berbagai literature yang terkait dan mempunyai hubungan yang erat dengan penelitian ini. Agar syarat dalam menganalisis parametric terpenuhi data harus berskala interval, maka data yang diperoleh skala liket (data ordinal) agar terdapat kesamaan antara ciri fisik yang berjenis kualitatif dengan yang numeric, sebelum data diolah, data terlebih dahulu diberikan kode berupa angka disetiap jawaban. Kemudian data ordinal tersebut diolah menjadi data interval dengan menggunakan Methode of Successive Interval (Ridwan & Anik, 2020). Regresi Linear Berganda dauk memcilakukan untuk mencari hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel indeviden dengan devenden dan taraf singnifikasi. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai; X<sub>1</sub> = Fasilitas Kantor; X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja; X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19,200	3,248			5,911	,000
Fasilitas Kantor	2,153	,613	1,905		3,515	,001
Motivasi Kerja	-,203	,582	-,191		-,349	,728
Disiplin Kerja	-1,731	,714	-1,675		-2,423	,018

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.200 + 2,153X_1 - 0,203X_2 - 1,731X_3$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) Ini berarti jika variabel Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 19.200 satuan.
2. Nilai koefisien untuk variabel Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>) sebesar 2,153, Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Fasilitas Kantor maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 2,153 satuan dengan syarat bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar -0,203. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Motivasi Kerja maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -0,203 satuan dengan syarat bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar -1.731. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Pegawai akan menurun sebesar -1,731 satuan dengan syarat bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

**Tabel 2.** Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,936	3	87,645	4,147	,009 <sup>b</sup>
Residual	1437,064	68	21,133		
Total	1700,000	71			

Sumber: data olahan

Pengujian secara simultan variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dari tabel Anova di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 4.147 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,009. Nilai f hitung (4.147) > f tabel (2.34). karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Empati dan Wujud berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 <sup>a</sup>	,155	,117	4,59710

Sumber: data olahan

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 117. Hasil ini berarti secara persentase dapat disimpulkan bahwa kemampuan menjelaskan secara persentase (%) variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebesar 11,7% dan sisanya 88,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

*Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Batang Hari*

Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ). Nilai  $t_{tabel}$  1.666025 dan nilai  $t_{hitung}$  3.515. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Fasilitas Kantor mempunyai Pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil pengujian didapatilah bahwa variabel Fasilitas Kantor berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari*

Nilai regresi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Nilai  $t_{tabel}$  1.666025 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0.349. Hasil Pengujian hipotesis kedua (H2) yang di bagun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hasil pengujian didapatlah bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari*

Nilai regresi variabel Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66629 dan Nilai  $t_{hitung}$  -1.731. Hasil pengujian hipotesis (H3) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Hasil pengujian didapatlah bahwa Dikarenakan  $t_{hitung}$  -1.731 < dari  $t_{tabel}$  1.66629, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja Pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

*Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari*

Hasil pengujian Uji F variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersamaan (Simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dilihat dari tabel Anova. Berdasarkan statistic dalam penelitian ini sebagai berikut Nilai  $F_{hitung}$  4,147 >  $F_{tabel}$  2.34. artinya Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

**SIMPULAN**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa adanya Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Ada Pengaruh tidaak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pernencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. Adanya Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta PT Bumi Aksara
- Handoko. T. Hani. 2013 *Manajemen*. Yogyakarta BPFE
- Herlina, E. & Lestari. M. N., 2021, Pengaruh Terhadap Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab Ciamis), *Busnes Management and*  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bnej/article/view/4267>.
- Ridwan. A. S. & Anik. H., 2020. The Effect Organizational of Culture Financial Ompensation and Job Commitments In The... Internasional., *Jurnal of Education Management ...*  
<https://dimastipuh.org/DIJEMESS/artcle/wiew/473>
- Sugiono 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuaatntatif.Kualitatif. dan R & D* Bandung : CV Alfabete.
- Nazir. T. Khan, S.U.R., Shah, S.F.H., 2013, Impact of rewards and compensation on job satistaction: Public and private universition of UK. *In Middle-East Jurnal of... Academia. edu* [https://w.w.w.academia. Edu/download/31/197225/n azir\\_er\\_al.MEJSR.PDF](https://w.w.w.academia.Edu/download/31/197225/n_azir_er_al.MEJSR.PDF)