

Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi yang Berimplikasikan pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi

Ratumas Khodijah*, Pantun Bukit, Osrita Hapsara

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: rtskhodijah44@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to describe the discipline, work facilities, motivation and performance of employees in Danau Teluk District, Jambi City and to analyze the partial and simultaneous direct and indirect influence of discipline and work facilities on employee motivation and performance, as well as to analyze motivation on employee performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely discipline, work facilities, motivation and performance. Apart from that, the author also looked for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this research are employees in Danau Teluk District, Jambi City, totaling 53 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this research is through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis tests carried out, it was found that discipline and work facilities had an influence on motivation by 65.4% while the rest was influenced by other variables. Discipline and work facilities have an influence of 42.0% on employee performance in Danau Teluk District, Jambi City. This research concluded that discipline, work facilities, motivation and employee performance were in good and high condition. Apart from that, discipline and work facilities partially and simultaneously have a positive and significant influence on the motivation and performance of employees in Danau Teluk District, Jambi City. Likewise, motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Discipline, Work Facilities, Employee Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2011: 34), Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkantoran, termasuk Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan disiplin, fasilitas kerja dan motivasi kerja sebagai acuan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.

Disiplin berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin tersebut pegawai akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Tanpa adanya disiplin, pegawai cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan akan berlaku seenaknya dalam bekerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014: 193). Dengan cara tersebut

diharapkan pegawai Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi agar lebih bisa disiplin dalam bekerja, seperti datang ke kantor tepat waktu, serta memiliki pertanggung jawab kerja yang tinggi dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku.

Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi harus senantiasa memperbaharui Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi agar semakin maju dan unggul. Pegawai sebagai sumber daya utama yang ada pada suatu sangat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki oleh organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk itu organisasi sebisa mungkin harus mampu membuat pegawainya dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, dengan memberikan fasilitas kerja yang baik dan memadai, sehingga membuat pegawai mampu bekerja secara optimal. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012).

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. Dimana jumlah pegawai Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi sebanyak 53 orang ASN dan tenaga kontrak atau honorer. Penelitian ini lebih diarahkan pada proses analisis pengaruh antara disiplin dan fasilitas kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nawawi dalam Riduwan dan Kuncoro (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Danau Teluk Kota Jambi sebanyak 53 orang ASN dengan kondisi tahun 2022. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, Dalam penelitian ini disiplin dan fasilitas kerja merupakan variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya peneliti menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh disiplin (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi (Y).

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
		X_1	X_2	
Disiplin	9,364%		3,491%	12,855%
Fasilitas Kerja	49,00%	3,491%	3,491%	52,491%
Pengaruh X_1 & X_2 terhadap Y				65,346%
Faktor lainnya				34,65%

Besarnya nilai disiplin dan fasilitas kerja terhadap motivasi di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,640	,217679

a. Predictors: (Constant), FASILITAS_X2, DISIPLIN_X1

Dari Table 2 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,654. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi pada penelitian dapat di pengaruhi oleh disiplin dan fasilitas kerja sebesar 65,4%, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh disiplin (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Z).

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin dan Fasilitas Kerja

Variabel	Pengaruh		Sub Total	Total Pengaruh
	Langsung	Tidak Langsung		
		X_1	X_2	
Disiplin	4,796%	2,056%	2,056%	6,852%
Fasilitas Kerja	33,178%	2,056%	2,056%	35,235%
Pengaruh X_1 & X_2 terhadap Z				42,087%
Faktor lainnya				57,913%

Besarnya nilai disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh seperti yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,397	,219487

a. Predictors: (Constant), FASILITAS_X2, DISIPLIN_X1

Dari Table di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,420. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat di pengaruhi oleh disiplin dan fasilitas kerja sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Analisis jalur sub struktur ketiga pada penelitian ini untuk menjawab tujuan penelitian ke empat, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 37,1%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	.371	,359	,226326

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_Y

Dari Table di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,371. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian dapat dipengaruhi oleh motivasi sebesar 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, diketahui nilai pengaruh langsung disiplin dan fasilitas kerja terhadap motivasi sebesar 58,364% dan pengaruh tidak langsung disiplin dan fasilitas kerja terhadap motivasi sebesar 6,982%. Sehingga total pengaruh keseluruhan sebesar 65,346% (tabel 4.16) dimana total pengaruh tersebut sejalan dengan nilai koefisien determinasi R Square seperti pada tabel 4.17 sebelumnya. Sehingga motivasi pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi dipengaruhi oleh disiplin dan fasilitas kerja sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi. Menurut Suhardjo (2013) disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disiplin yang dijalankan dengan baik akan menjamin tegaknya berbagai aturan yang mengarah pada motivasi pegawai dalam bekerja. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018) dan Zalnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi. Hal ini dapat diartikan, jika disiplin meningkat maka motivasi kerja pegawai akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, diketahui nilai pengaruh langsung disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 37,974% dan pengaruh tidak langsung disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 4,112%. Melalui perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja sebesar 42,087% (tabel 4.19), dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung disiplin kerja dan fasilitas kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 42,087%. Dimana nilai total pengaruh X_1 dan X_2 tersebut menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,420 (tabel 4.20). Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan kerja.

Hasibuan (2013: 122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Hapsara, Sandra (2021), Ningrum, A.F (2017) Munawaroh (2018), Puspita (2020), Nasution (2019), Sutanto (2018), Erisna (2012), Zalnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan jika fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bukit, Ice (2021), Ningrum, A.F (2017), Munawirsyah (2017), Nasution (2019), Wahyuni (2014), Zalnika, M., dan

Ilmaniati, A (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :
 - a. Disiplin (X_1) pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi. Artinya Disiplin (X_1) yang ada pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi memiliki peran yang Tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
 - b. Fasilitas (X_2) pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berada pada kriteria Baik. Artinya Fasilitas (X_2) yang ada pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi memiliki peran yang Baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
 - c. Motivasi (Y) pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi. Artinya Motivasi (Y) yang ada pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi memiliki peran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
 - d. Kinerja (Z) pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi. Artinya Kinerja (Z) yang ada pada pegawai Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi memiliki peran yang Tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
2. Disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi, pengaruh langsung sebesar 58,364% dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,982% sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi sebesar 65,346%.
3. Disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, pengaruh langsung sebesar 37,974% dan pengaruh tidak langsung sebesar 4,112% sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja sebesar 42,087%.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana besar pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 37,1%, artinya motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Danau Teluk Kota Jambi.
5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 5,602% dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 26,304%. Dengan demikian pengaruh disiplin dan fasilitas kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 31,906%.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, S. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Barry. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Becker et al. (2015). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Keenam*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. (2012). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mahmudi. (2011). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 3*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Ratumas Khodijah et al., *Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi yang Berimplikasikan pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi*

- Purwanto, M. N. (2014). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat*, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo.