



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

Galuh Rahmi Pertiwi¹⁾, Erlyanti²⁾, Dewi Sundari Tanjung³⁾

^{1), 2), 3)} Universitas Alwasliyah Medan

¹⁾galuhrahmipertiwi02@gmail.com, ²⁾erlyantisauhan@gmail.com

³⁾sundaritanjung94@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan . Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Semua pernyataan valid, reliabel, dan normal. Temuan penelitian ini sebagai berikut : hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 4,787 > F_{tabel} 2,96$ dan probabilitas signifikan $0,008 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji t pada motivasi kerja diperoleh t hitung $2,080 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,047 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pada disiplin kerja diperoleh t hitung $1,138 < t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,265 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pada fasilitas kantor diperoleh t hitung $0,478 < t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,637 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,347, artinya 34,7% kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor. Sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of work motivation, work discipline, and office facilities on employee performance. This research is a quantitative study. The population in this study consists of employees of the Regional Civil Service Agency Office of Medan City. The determination of the research sample uses the saturated sampling technique, meaning the sample is the entire population. The sample in this study consisted of 31 respondents. The data collection instrument used was a questionnaire. The independent variables are work motivation, work discipline, and office facilities, while the dependent variable is employee performance at the Regional Personnel Agency Office of Medan City. The data analysis method used is multiple linear regression. All statements are valid, reliable, and normal. The findings of this research are as follows: The results of the study on work motivation, work discipline, and office facilities simultaneously have a



significant effect on employee performance with $F_{hitung} 4.787 > F_{tabel} 2.96$ and a significant probability of $0.008 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning the hypothesis is accepted. Based on the t -test results on work motivation, a t -value of $2.080 > t\text{-table } 1.703$ and a significance level of $0.047 < 0.05$ were obtained, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that work motivation partially has a significant effect on employee performance. The results of the t -test on work discipline obtained a t -value of $1.138 < t\text{-table } 1.703$ and a significance level of $0.265 > 0.05$, therefore H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that work discipline does not have a significant partial effect on employee performance. The results of the t -test on office facilities obtained a t -value of $0.478 < t\text{-table } 1.703$ and a significance level of $0.637 > 0.05$, thus H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that partially, office facilities do not have a significant effect on employee performance. From the results of this study, it is also known that the coefficient of determination (R square) is 0.347, meaning that 34.7% of employee performance at the Regional Civil Service Agency Office of Medan City is influenced by work motivation, work discipline, and office facilities. Meanwhile, the remaining 65.3% is influenced by other variables that were not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap individu pegawai di dalam suatu instansi menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sedarmayanti (2019:50) bahwa Sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi yang dimiliki oleh seseorang yang dapat disumbangkan dan diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Suatu instansi yang merupakan tempat wadah pegawai melakukan kegiatan kerja seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja dan fasilitas kantor yang ada harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat

dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, dan fasilitas kantor yang juga merupakan salah satu pendukung utama agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sutrisno (2019:23) Kinerja dapat diartikan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Afandi (2018) mengatakan Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.



Dalam meningkatkan kinerja pegawai motivasi sangat penting . Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan mendapatkan hasil yang terbaik. Seorang pegawai dalam suatu instansi yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara, teori kebutuhan didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”.

Menurut Hasibuan, (2019;95) “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”,

Hasil wawancara dengan dua pegawai motivasi yang diberikan oleh kantor berupa pelatihan. Pelatihan ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena hanya sebagai kecil saja pegawai saja yang ikut pelatihan dalam setahun.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Fathoni mengungkapkan, “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Bagi organisasi sangat sulit untuk mencapai hasil yang optimal tanpa mendisiplinkan pegawai yang baik. 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.

Fenomena yang terjadi keadaan kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Medan pada tanggal Oktober sampai dengan November 2023, adanya pegawai yang datang terlambat. Jam kerja dimulai 7.30 WIB sampai dengan 15.45 WIB, ternyata pada pukul 7.30 WIB hanya beberapa pegawai yang baru hadir dan pada pukul 13.30 seharusnya pegawai sudah selesai menggunakan jam istirahat masih ada pegawai yang datang pada pukul 14.00 bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Sebelum jam kerja berakhir sudah ada pegawai yang meninggalkan kantor.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi..

Menurut Moenir, (2019;197) “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fenomena fasilitas kantor bahwa terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa ac 2 unit, lemari penyimpanan alat tulis kantor 1 unit, lemari penyimpanan berkas 2 unit, lemari penyimpanan peralatan dapur kantor 1 unit, kursi 5 unit. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti di karenakan akan adanya renovasi pada ruang administrasi kantor yang memakan biaya yang cukup besar.8

Untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi para pegawai dalam suatu instansi perlu peningkatan dan membangkitkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas pegawai.. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga



perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan pemberian fasilitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemanfaatan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Medan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian menggunakan penelitian secara kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Adapun jumlah pegawai yang ada di kantor sebanyak 31 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 31 orang. Sumber data digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 sumber yaitu data sekunder dan data primer., Teknik pengumpulan data terdapat 2 jenis yaitu observasi, kuisioner / penyebaran angket. Adapun Teknik analisa data digunakan regresi linier berganda .

Sugiyono (2017) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pengakuan atas jawaban responden untuk kuesioner yang diisi para pelanggan dengan menggunakan tingkatan skala Likert ada 5. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengestimasi pengaruh variabel independent yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kantor (X3) dan variabel dependent kinerja pegawai (Y) maka dilakukan analisa linear berganda dengan model estimasi berdasarkan data primer yang telah ditransformasikan dan dianalisa dengan

bantuan SPSS 24 for windows dengan hasil sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah dari 0 Nilai koefisien determinasi diperoleh (R^2) sebesar 0,347 atau 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$ H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$ dapat di lihat ba

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar $4,787 > F_{tabel} 2,96$ dan signifikan $0,008 < 0,05$.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347. Hal ini berarti 34,7% kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin



kerja, dan fasilitas kantor. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Fasilitas kantor tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dapat disimpulkan bahwa Hasil uji F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Akmal, Azhari, et. al. Buku Panduan Penulisan Skripsi. Medan: FEBI UINSU 2015.
- Dessler, g. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: CV Darus Sunnah, 2018.
- Departemen Pend. Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018
- Ermi, A., & Sarumaha, M. S. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Discipline Toward The Performance of Toma District Officers at South Nias. *Prosiding ICSMR*, 1(1), 50-60.
- Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustika, R. (2021). pengaruh motivasidan kompensasi terhadap kinerja karyawan bpd gapensi .
- Haerani, A., Jini, W. L., & Gustika, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPD Gapensi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Retail*, 1(1), 33-44.
- Harahap, Sunarji. Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah. Medan: FEBI UINSU, 2018.
- Hasibuan, m. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karlina Eulin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maharani, A. D. (2020). Pengaruh motivasi, locus of control dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada inspektorat pemerintah provinsi jawa timur.
- Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan roduktivitas, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019), h. 95.
- Moenir A.S, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, (Jakarta: Sinar Grafika,2019), h.197.
- Moekijat, 2020, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka,
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. Metodologi Penelitian Ekonomi. Medan: FEBI UINSU, 2018.
- Sarwono, Jonathan. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta, 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018.
- Sunyoto, Danang. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS, 2018.
- Soetomo Business Review, 1(2). Malayu, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara,
- T. Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2020), h. 252.
- Wirawan, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi daan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2018), h. 279.



Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keislaman

p-ISSN: 2798-0979 | e-ISSN : 2685-5658

Vol. 7, No. 1 Juni 2025

Yusuf, Burhanuddin. Manajemen Sumber Daya
Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.
Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.