



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

¹Besaniel Munte, ²Yuli Arnida Pohan

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: besanielmunte@gmail.com, kotakuratuli23@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, subjek penelitian ini seluruh pegawai harian lepas Dinas Pariwisata Kota Medan sebanyak 110 pegawai. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden, teknik pengumpulan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan dua jenis data yaitu, data primer dan data sekunder. Dan pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Motivasi Kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Fasilitas dan Kinerja

Abstract

The aim to be achieved in this research is to determine partially or simultaneously the influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Facilities on the Performance of Casual Daily Employees at the Medan City Tourism Office.

This research method uses quantitative methods, the research subjects are all 110 freelance of the Medan City Tourism Office. While the number of samples in this study was 86 respondents, the sample collection technique used simple random sampling. Data collection uses two types of data sources, namely, primary and secondary data. And data management uses SPSS versions 22 software.

Based on the results of this research, Work Discipline (X1) has a partial and significant Performance (Y), Work Motivation (X2) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) and Work Facilities (X3) has a partial and significant effect on employee Performance (Y), and simultaneously Work Discipline, Work Motivation and Work Facilities





influence Employee Performance.

Keywords : *Discipline, Motivation, Facilities and Performance*

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam usaha untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah sebuah keniscayaan dan kebutuhan di kalangan aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat pemerintah daerah. Reformasi birokrasi adalah salah satu usaha untuk melakukan pembaharuan serta perubahan yang mendasar pada system dan tata pemerintahan khususnya berkaitan pada aspek kelembagaan (organisasi), setatalaksanaan (business proses) serta sumber daya aparatur pemerintah itu sendiri (*human resources*).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang penting dalam kesuksesan organisasi, meningkatnya kemampuan sumber daya manusia akan berdampak sangat baik untuk organisasi, dan sebaliknya jika organisasi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka dapat menghambat perencanaan yang telah direncanakan oleh organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pegawai harian lepas (PHL) dalam sebuah instansi pemerintah merupakan salah satu jenis pegawai yang kerap dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga kerja tetap. Pegawai harian lepas dianggap sangat fleksibel karena dapat dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan dan dapat direspon dengan cepat ketika terdapat ada beberapa pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89). Sedangkan menurut Kasmir (2017:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor disiplin, motivasi dan fasilitas kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian (2016:278). Menurut Sinambela (2019) tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan *output* kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan





manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik.

Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya Upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Coulter dan Robbins (2014:530) menyatakan bahwa motivasi adalah kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan dan tingkah laku.

Fasilitas merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalanya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Asri 2019). Menurut Sofyandi (2016) fasilitas kerja dalam Perusahaan terdiri dari mesin dan peralatannya, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari observasi yang dilakukan pada Dinas Pariwisata Kota Medan melalui wawancara pada tanggal 13, Juni & 18, Juli 2023 ditemukan permasalahan yang ada dalam instansi yaitu kurangnya faktor pendukung seperti motivasi bagi para pegawai harian lepas sehingga menjadikan performa kerja kurang baik. Dan berdasarkan data yang diterima dari instansi ditemukan permasalahan lainnya seperti kurangnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja, terlihat masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan terdapat fasilitas pendukung kerja yang tidak tersedia oleh instansi, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai rendah.

2. Tinjauan Literatur

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai akan lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Siagian (2016:278) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019), tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan *output* kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut. Sedangkan menurut Kith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2016:129) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.





Indikator Disiplin Kerja Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Jundah Ayu (2015:3) adalah :

1. Ketepatan waktu, jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Pemanfaatan sarana Karyawan, yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi, Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja yang tinggi dan berkelanjutan. Menurut American Encyclopedia dalam Hagemen (2013:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah laku. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keiklasan kerja dalam diri seseorang, meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja.

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu :

1. Kebutuhan Fisik, yaitu Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan Sosil, yaitu Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi Bersama-sama, contohnya interaksi yang bai kantar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.





5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi, (Rista 2014). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Asri (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selanjutnya menurut Sofyandi, 2016 fasilitas kerja dalam Perusahaan terdiri dari, mesin dan peralatanya, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan dan alat transportasi.

Menurut Assauri, Sofyan dan Munawirsyah, (2017:47) Indikator fasilitas kerja adalah :

1. Mesin dan peralatanya, Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di Perusahaan.
2. Prasarana, yaitu Fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas Perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris , yaitu Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, invebtaris gudang dan lainnya.
5. Tanah dan bangunan, yaitu Tanah yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan. Sedangkan bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
6. Alat transportasi , yaitu Semua jenis peralatan yang digunakan untuk mebantunya terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk,mobil, motor, traktor dan lainnya).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode (Kasmir, 2017: 182). Menurut Burso





(2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Sedangkan menurut Rantundo dan Sacket (2019:18) mendefinisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan Perusahaan. Harianjda (2019) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilakunya nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja , yaitu Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.
6. Ketelitian, yaitu Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam Upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang terletak di Jl. Prof Hm Yamin, SH No 40 Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023 sampai dengan selesai. Jenis penelitian yang digunakan adalah





penelitian deskriptif kuantitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dan untuk uji dan Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, realibilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi hipotesis (R^2)

4. Hasil dan Pembahasan

Setelah pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.386	4.583		6.630	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.298	.137	.279	2.165	.033
	Motivai Kerja (X2)	.148	.132	.157	1.119	.267
	Fasilitas Kerja (X3)	-.298	.122	-.333	-2.610	.011

A, Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Dari tabel pengujian yang ada pada table 1 dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat diperoleh koefisien-koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 30.386 + 0,279 X1 + 0,157 X2 + 0,333 X3 + e$$

Keterangan :

1. Dari persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta (α) sebesar 30.386 yang artinya variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja dalam keadaan konstan sebesar 30.386.
2. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,279$ menunjukkan apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan 100%, maka akan terjadi peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 27,9%.
3. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,157$ menunjukkan apabila variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 100%, maka akan terjadi peningkatan variabel Kinerja Pegawai sebesar 15,7%.





4. Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = -0,333$ dan bernilai negatif yang berarti apabila variabel Kinerja Pegawai turun 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Pegawai akan menurun juga sebesar $-0,333$ dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan nilai regresi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai variabel Fasilitas Kerja (X3) sebesar 33,3%. Berdasarkan dari keterangan diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh Fasilitas Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas yang dilakukan untuk melihat adanya pengaruh signifikan yang parsial dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima.

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hipotesis ditolak.

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Tabel 2 Hasil Uji -t (Parsial)

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.386	4.583		6.630	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.298	.137	.279	2.165	.033
	Motivai Kerja (X2)	.148	.132	.157	1.119	.267
	Fasilitas Kerja (X3)	-.298	.122	-.333	-2.610	.011

A, Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui $(n-k)$ yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen = $86-3=83$. Nilai T_{tabel} untuk $n=83$ adalah 1,663. Dapat dilihat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $T_{hitung} 2,165 > T_{tabel} 1,663$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,05, yaitu





- diketahui (n-k) yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variable independen = 86-3=83. Nilai Ttabel untuk n=83 adalah 1,663. Dapat dilihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Thitung 1.119 < Ttabel 1,663. Maka dasar ketentuan uji secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu Thitung > Ttabel untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variable independen = 86-3=83. Nilai Ttabel untuk n=83 adalah 1,663. Dapat dilihat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Thitung 2,610 > Ttabel 1,663. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji f sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Tabel 3 Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Surn of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.447	3	59.816	3.823	.013 ^b
	Residual	1283.111	82	15.648		
	Total	1462.558	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber : Data Diolah SPSS 22

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa:

Df = n-k 1 = 86-3-1=82

Ftabel = 2,33

Fhitung = 3.823

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 3.823 sedangkan nilai pada ftabel pada α = 0,05 dengan n = 82 diperoleh nilai 2,33 dari hasil yang diketahui >, yaitu 3.823 > 2,33. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).





Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, uji determinasi tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.350 ^a	.123	.091	3.956
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square yang menunjukkan bahwa:

1. $R = 0.350$ yang artinya hubungan (*relation*) antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan sebesar 35 % yang berarti memiliki hubungan erat.
2. R Square sebesar 0,123 berarti 12,3 % faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan yang dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisasnya 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. *Standar Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standar Error of Estimated* bisa juga disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3.956. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin akurat.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan kondisi dalam organisasi Ketika pegawai berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada Disiplin Kerja (X_1), diperoleh 2,165 dengan taraf signifikan 0,33. Dengan demikian nilai t_{hitung} 2,165 > t_{tabel} 1,663. Dengan demikian berarti Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil hipotesis (H_2) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung}





pada Motivasi Kerja (X_2), diperoleh 1,119 dengan taraf signifikan 0,267. Dengan demikian nilai t_{hitung} 1,119 < t_{tabel} 1,663. Dengan demikian berarti Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merupakan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Hasil hipotesis (H_3) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada Fasilitas Kerja (X_3), diperoleh -2,610 dengan taraf signifikan 0,11. Dengan demikian nilai t_{hitung} -2,610 > t_{tabel} 1,663. Dengan demikian berarti Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya terletak pada lokasi penelitian yang dimana memiliki karakteristik berbeda dengan penelitian terdahulu, sebagai instansi yang produktif pada destinasi kepariwisataan, maka adanya motivasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja serta kinerja yang baik, akan menciptakan inovatif bagi instansi tersebut, sehingga dapat membantu para pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa bahwa t_{hitung} 2,165 > t_{tabel} 1,663 yang mempunyai angka signifikan.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa t_{hitung} 1,119 < t_{tabel} 1,663 yang mempunyai angka tidak signifikan
3. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan bahwa bahwa t_{hitung} -2,610 > t_{tabel} 1,663 yang mempunyai angka signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

1. Bagi Kantor Dinas Pariwisata
Bagi Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan untuk meningkatkan kinerja pegawai dari sebelumnya, hendaklah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Seperti dalam penelitian ini, membahas faktor-faktor kinerja dari segi disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja, serta diperoleh besarnya pengaruh yaitu sebesar 35% antara ketiganya terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Berikut analisa saran terhadap permasalahan variabel-variabel tersebut.





- a. Disiplin Kerja, permasalahannya bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor, dan untuk kehadirannya masih cukup rendah baik masuk kerja ataupun saat pulang kerja, dari permasalahan tersebut dapat diberikan saran yaitu, mendorong pegawai untuk meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memberikan pengawasan dan evaluasi yang baik terkait disiplin kerja, mengadakan pelatihan dan seminar yang fokus pada pengembangan karir.
 - b. Motivasi Kerja, permasalahannya bahwa kurangnya faktor pendukung seperti motivasi bagi para PHL sehingga menjadikan performa kerja kurang baik, dari permasalahan tersebut maka ada beberapa saran untuk meningkatkan motivasi yaitu, membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, memberikan apresiasi dan pengakuan kepada para pegawai yang berprestasi, menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan motivasi pegawai.
 - c. Fasilitas Kerja, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan beberapa hal yaitu, memastikan fasilitas kerja seperti tempat kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, mengadakan pemeliharaan rutin, dan perbaikan fasilitas yang dibutuhkan.
 - d. Kinerja Pegawai, sebaiknya tetap memperhatikan kinerja para pegawai harian lepas secara keseluruhan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi Universitas Potensi Utama
Bagi Universitas Potensi Utama dapat mengadakan lebih banyak pengarahan khusus mengenai pelaksanaan riset penelitian, agar pelaksanaan riset penelitian dapat berjalan dengan baik. Membantu mahasiswa-mahasiswi yang kesulitan dalam mencari tempat untuk melaksanakan riset penelitian ataupun karena sulitnya untuk memenuhi persyaratan riset penelitian yang akan dilaksanakan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya bahwa Dinas Pariwisata Kota Medan dapat juga meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya dengan memperhatikan faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja karena pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pariwisata Kota Medan hanya 35%. Masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, pengawasan, kemampuan, kepuasan, *reward*, dan lain-lain.

Referensi

- [1] Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.
- [2] Clinton, R. G. A., Bernhard, T., & Lucky, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978-1987.





- [3] Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y.A. (2023). *The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Loyalty in Dompet Dhuafa Waspada. Accumulated Journal*, 5(1), 82-96.
- [4] H. M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- [5] Ichsan, R. N., SURIANTI, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- [6] Khuryul, A. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Perigi Mountong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 07(02), 19-29.
- [7] Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *Intelektium*, 3(1), 133-149.
- [8] Muhamad Ekhsan (2019), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *VOLUME : 13 Nomor : 1 Tahun 2019, ISSN 1978-2586*.
- [9] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- [10] Saragih, N. M., & Pohan, Y.A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 173.
- [11] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung :Alphabet
- [12] Sutrisno, E. (2017). *Manajemrn Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- [13] Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20-27.
- [14] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [15] Winardi. (2011). *Motivasi Dan PemoTivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Wali.

