

## **Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perangkat Kelurahan Di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung Dengan Moderasi Motivasi Kerja**

**Supriyono**

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. 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.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja (Y2) dan pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), baik secara sendiri maupun bersama-sama pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 140 pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu seluruh pegawai/perangkat kelurahan se Kecamatan Tulungagung yang memiliki golongan ruang III, karena supaya homogen, dan mereka semua menduduki jabatan struktural sehingga mereka memiliki pengaruh terhadap pegawai/perangkat kelurahan yang lainnya. Metode pengumpulan data menggunakan angket (*questionnaire*). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan : (1) Ada pengaruh dari fasilitas kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) pada pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (2) Ada pengaruh dari disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) pada pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (3) Ada pengaruh secara bersama-sama dari fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (4) Ada pengaruh dari fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (5) Ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (6) Ada pengaruh secara bersama-sama antara fasilitas kerja dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. (7) Ada pengaruh antara motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam upaya menyusun berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Membenahi fasilitas kerja, dalam hal ini fasilitas ruangan kerja, computer, mesin foto copy. Meningkatkan kedisiplinann pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Untuk memotivasi pegawai/perangkat kelurahan bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, agar diberikan perangsang yang berupa uang atau lainnya untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

### **Abstract**

*Human resources is one element of the organization and has an important role in organizational activities. Notoatmodjo (2003) argued that humans as one component of the organization is a decisive source of achievement of the vision and mission of the organization. Therefore human resources must be managed in such a way that is efficient and effective in achieving the mission and goals of the organization. The organization according to its implementation needs to conduct an employee performance appraisal. Performance is the answer to the success or failure of organizational goals. Employee performance is known from how far employees perform tasks according to their*

responsibilities. The purpose of this research is to know the effect of work facility (X1) and work discipline (X2) on work motivation (Y1) and performance (Y2) and influence of work motivation (Y1) on performance (Y2), either alone or together employee / device in Tulungagung.

This research is a correlational quantitative research. The population of this study as many as 140 employees / devices in Tulungagung. Determination of the sample in this study using purposive sampling technique, that is all the employees / devices of the village of Tulungagung Subdistrict which has class III, because it is homogeneous, and they all occupy structural positions so that they have influence on other employee / device. Methods of data collection using a questionnaire. The result of data analysis in this research shows: (1) There is influence of work facility (X1) on work motivation (Y1) on the employee / sub-unit in Tulungagung. (2) There is influence from work discipline (X2) to work motivation (Y1) to the employee / sub-unit in Tulungagung. (3) There is joint influence of work facility (X1) and work discipline (X2) on work motivation (Y1) of employee / sub-unit in Tulungagung. (4) There is influence from work facility (X1) on performance (Y2) of employee / sub-unit in Tulungagung. (5) There is influence of work discipline (X2) on performance (Y2) of employee / sub-unit in Tulungagung. (6) There is joint influence between work facility and work discipline (X2) on performance (Y2) of employee / sub-unit in Tulungagung. (7) There is an influence between work motivation (Y1) on performance (Y2) employee device in Tulungagung.

The results of this study can be used as reference materials in an effort to formulate various policies to improve the performance of k employees in Tulungagung. Fixed work facility, in this case workspace facility, computer, photo copy machine. Improving the discipline of the k employee / sub-unit in Tulungagung.

To motivate kelurahan employees / devices responsible for the task given, to be given incentives in the form of money or other to improve performance.

*Keywords: Working Facilities, Work Discipline, Work Motivation*

### Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

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 (2009:67) “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.

Begitu juga yang terjadi di organisasi se tingkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung, karena sebagai ujung tombak yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Kemampuan

pegawai/perangkat kelurahan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat merupakan tolok ukur keberhasilan/kinerja pemerintahan di Kabupaten Tulungagung.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (1987:197), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”

Fasilitas kerja perangkat/pegawai kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, antara kelurahan satu dengan kelurahan lain tidak sama, tergantung kebijakan kepala kelurahan. Ada satu kelurahan yang mempunyai fasilitas kerja yang baik pun ada pula kelurahan yang minim fasilitas kerja.

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 Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 94) teori

kebutuhan didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”.

Hasibuan (2007: 95) berpendapat bahwa “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 (2003:252) 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. Menurut Moenir (1987:181), “disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”.

Tingkat kedisiplinan perangkat / pegawai pada kelurahan di Kecamatan Tulungagung sangat kurang memuaskan. Karena kedatangan serta kepulangan pegawai beraneka ragam waktunya. Kadang ada perangkat/pegawai kelurahan yang telat datang dengan berbagai alasan dan kadang ada pula yang pulang lebih awal. Bahwa dalam melaksanakan tugasnya, perangkat/pegawai kelurahan di Kecamatan Tulungagung sangat diperlukan motivasi. Hal ini sangat perlu dan penting, karena disaat perangkat atau pegawai kelurahan diberikan motivasi, semangat kerjanya naik, akan tetapi disaat tidak diberikan motivasi semangat kerjanya menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung, untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai/Perangkat Kelurahan di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

### **Fasilitas Kerja**

Moenir (1987) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Moekijat (2001) secara sederhana yang dimaksud dengan Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh perangkat / pegawai kelurahan di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dalam rangka sebagai sarana dan untuk memperlancar pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut Moenir (1987) “disiplin ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat”.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini, Hasibuan, (2009). Sinambela (2012), mengemukakan “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan - aturan kerja tertentu dan

bertanggungjawab pada pekerjaannya terhadap pegawai/perangkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung.

### **Motivasi Kerja**

Selain fasilitas kerja, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Menurut Mc. Clelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai/perangkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung adalah keadaan yang timbul dari diri seseorang pegawai/perangkat kelurahan itu sendiri, untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012) menyatakan, "kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Dari pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat / pegawai kelurahan adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang perangkat / pegawai kelurahan untuk

kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dan bersifat non eksperimental.

### **Subyek dan Objek Penelitian**

1. Subyek penelitian adalah pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab.Tulungagung.
2. Obyek penelitian fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perangkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

"Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian" (Suharsimi 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat Kelurahan di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan data bahwa jumlah pegawai/perangkat kelurahan di Kecamatan Tulungagung sebanyak 140 orang.

#### **2. Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu seluruh pegawai/perangkat kelurahan se Kecamatan Tulungagung yang memiliki golongan ruang III, karena supaya homogen, dan mereka semua menduduki jabatan struktural sehingga mereka memiliki pengaruh terhadap pegawai/perangkat kelurahan yang lainnya. Dengan demikian jumlah sampling dari penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai/perangkat kelurahan dan 1 Camat. = 71 responden.

### **Variabel dan Definisi Operasional**

#### **1. Variabel**

Variabel yang dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari :

- (1) Fasilitas Kerja (X1),
- (2) Disiplin Kerja (X2),
- (3) Motivasi Kerja (Y1) Intervening, dan
- (4) Kinerja(Y2).

#### **2. Definisi Operasional**

Operasional dari variabel – variabel tersebut adalah :

##### **a. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai/perangkat yang berada di setiap

kelurahan di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Untuk mengukur variabel fasilitas kerja digunakan indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (1987) sebagai berikut :

- Fasilitas Alat Kerja
- Fasilitas Perlengkapan Kerja.

#### **b. Disiplin Kerja**

Kemampuan kerja seseorang pegawai/perangkat kelurahan untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur variabel disiplin kerja digunakan indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soejono (2000) sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menaati instruksi kerja
3. Ketaatan terhadap aturan kantor
4. Jumlah dan kualitas pekerjaan
5. Pegawai memakai seragam kantor

#### **c. Motivasi Kerja**

Sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri pegawai/perangkat kelurahan di masing – masing kelurahan di Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja digunakan indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan

#### **d. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu pegawai/perangkat kelurahan di masing-masing kelurahan di kecamatan Tulungagung di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Untuk mengukur variabel kinerja digunakan indikator yang sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Sudarmanto (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil kerja.
- b. Perilaku kerja.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Kemudian, peneliti melaksanakan uji validitas instrumen sesuai dengan pernyataan Arikunto (2013) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat–tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini data yang diperoleh menggunakan skala interval. Adapun untuk menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya dilakukan uji Reliabilitas, menurut Arikunto (2013) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.” Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah suatu yang menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Terkait analisis data, Sugiyono (2014) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis alternatif sebagaimana yang telah dirumuskan. Sesuai dengan sifat data yang diperoleh yaitu data yang bersifat kuantitatif artinya berupa angka.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya dilakukan adalah menganalisis data dari responden. Analisis data adalah inti dari penelitian, karena dengan menganalisis data berarti peneliti membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah peneliti kemukakan.

Dalam penelitian ini analisa yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode inferensial (Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi/R<sup>2</sup>, Model Persamaan, Uji Instrumen (Validitas, Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, uji multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Uji Model Penelitian (Uji Model I, Uji Model II), Analisa Jalur

(Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total).

**Hasil Dan Pembahasan Analisis Regresi Model I**

**Tabel I**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Model I**

Interval	Beta	t hitung	Sig.
Fasilitas kerja (X1)	0,564	5,301	0,000
Dsisiplin kerja (X2)	0,280	2,633	0,011
$R^2 = 0,621$ F hitung = 54,896 Sig. F = 0,000			

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

**Uji t**

- Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, berdasarkan Tabel I, Fasilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,301 (t hitung > t tabel/1,996)
- Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, berdasarkan Tabel I, Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,633 (t hitung > t tabel/1,996 dengan tingkat signifikan 0,001).

**Uji F**

Berdasarkan Tabel I, Dari hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 54,896 dengan tingkat signifikan 0,000.

Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung.

**Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Tabel I, Dari hasil analisis inferensial pada model I dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa nilai Koefisien

Determinan (R<sup>2</sup>) pada Regresi model summary diketahui sebesar 0,621 atau 62,1%.

Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terkait yaitu Motivasi Kerja (Y1) sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Persamaan Regresi I**

Berdasarkan Tabel I, di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$ZY1 = 0,564 X1 + 0,280 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X1) = 0,564 menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Jika fasilitas kerja baik/memadai maka tingkat motivasi kerja pegawai/perangkat kelurahan akan naik sebesar = 0,564.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) = 0,280, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat motivasi kerja pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Jika disiplin kerja pegawai/perangkat kelurahan baik/tinggi, maka tingkat motivasi kerja pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung akan naik sebesar = 0,280.

**B. Analisis Regresi Model II**

**Tabel II**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Model 2**

Interval	Beta	t hitung	Sig.
Fasilitas Kerja (X1)	0,270	2,533 X1	0,011
Disiplin Kerja (X2)	0,547	6,553 X2	0,000
Motivasi Kerja (Y1)	0,261	2,863 Y1	0,006
$R^2 = 0,792$ F hitung = 83,739 Sig. F = 0,000			

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

**Uji t**

- Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat

kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Berdasarkan Tabel II, Fasilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,533 (t hitung > t tabel/1,996) dengan tingkat signifikansi 0,011.

- b). Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Berdasarkan Tabel II, Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Bukti ini dilihat dari t hitung sebesar 6,553 (t hitung > t tabel/1,996) dengan tingkat signifikansi 0,000.
- c). Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Berdasarkan Tabel II, Motivasi Kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Bukti ini dilihat dari t hitung sebesar 2,863 (t hitung > t tabel/1,996) dengan tingkat signifikansi 0,006.

#### Uji F

Dari hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 83,739 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung.

#### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Dari hasil analisis inferensial pada model II dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa nilai Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) pada regresi model summary diketahui sebesar

0,792 atau 79,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Y1) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y2) yaitu sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### Persamaan Regresi II

Berdasarkan tabel, di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : **ZY2 = 0,270 X1 + 0,547 X2 + 0,261 Y1.**

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Koefisien Fasilitas Kerja (X1) = 0,270 menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Jika Fasilitas Kerja (X1) di kelurahan baik, maka tingkat Kinerja (Y2) akan naik sebesar 0,270.
- b. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X2) = 0,547 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Jika Disiplin Kerja pegawai/perangkat kelurahan tinggi, maka tingkat Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan akan naik sebesar 0,547.
- c. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (Y1) = 0,261 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap tingkat Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung. Jika Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung tinggi, maka tingkat Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan akan naik sebesar 0,261.

**Pengaruh Tidak Langsung Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja**

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Effek total	Keterangan
$X1 \rightarrow Y1 = 0,654$			
$X2 \rightarrow Y1 = 0,230$			
$X1 \rightarrow Y2 = 0,270$	$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,309$	$0,270 + 0,309 = 0,579$	Pengaruh X1 terhadap Y2 melalui Y1
$X2 \rightarrow Y2 = 0,261$	$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,153$	$0,261 + 0,153 = 0,414$	Pengaruh X2 terhadap Y2 melalui Y1
$Y1 \rightarrow Y2 = 0,547$			
$R^2_t = 1 - \{(1 - R^2_1)(1 - R^2_2)\}$		$R^2_t = 1 - \{(1 - 0,621)(1 - 0,792)\}$ = 1-0,412 = 0,588	

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) diperoleh nilai 0,280 dan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) sebagai variabel intervening sebesar 0,153. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y1) sebagai variabel intervening, belum mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung.

**Kesimpulan Dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, dengan nilai t hitung sebesar 5,301 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, dengan nilai t hitung sebesar 2,633 dengan nilai signifikan sebesar 0,011.
3. Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap Motivasi Kerja (Y1) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./kab. Tulungagung, dengan nilai F hitung sebesar 54,896 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

4. Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./kab. Tulungagung, dengan nilai t hitung sebesar 2,533 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011.
5. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, dengan nilai t hitung sebesar 6,553 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
6. Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, dengan nilai t hitung sebesar 2,863 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006.
7. Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2) pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung, dengan nilai F hitung sebesar 83,739 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV dan dari penarikan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Ruang kerja dari pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung mohon diperbaiki, karena jauh dari rasa nyaman. Dikarenakan dengan ruang kerja yang nyaman maka akan membawa dampak penyelesaian pekerjaan tidak

- tertunda, mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu dengan sendirinya kinerja pegawai/perangkat kelurahan akan meningkat pula.
2. Peralatan mesin komputer mohon dibenahi/dilengkapi, karena dengan tersedianya peralatan komputer yang baik dan benar akan menunjang penyelesaian pekerjaan cepat, pegawai/perangkat kelurahan dapat meminimalisir tingkat kesalahan, meningkatkan ketelitian karena tiap-tiap seksi telah tersedianya komputer. Pelayanan administrasi yang dikerjakan sesuai dengan harapan masyarakat.
  3. Mesin foto copy diperbaiki fungsinya, untuk menghindari penyelesaian tugas yang tertunda, pelayanan masyarakat lamban, dan penyelesaian tugas tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.
  4. Untuk memberi pelayanan kepada masyarakat yang baik dan ramah, mohon kerapian dalam memakai seragam kerja, ditaati oleh pegawai/perangkat kelurahan di Kec./Kab. Tulungagung.
  5. Untuk memotivasi pegawai/perangkat kelurahan bertanggungjawab pada tugas yang diberikan, agar diberikan perangsang yang berupa uang atau lainnya untuk meningkatkan kinerja.
  6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dengan analisis yang mendalam (*in-depth*).
- Daftar Pustaka**
- Aditya Nur Pratama (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. RAZER BROTHERS Jakarta". AN Pratama - 2016 - eprints.uny.ac.id
- Ardiansyah (2013) "Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda" eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (3): 901-912 ISSN 2338-3615, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2013
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPF. . 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Leteiner, A.R dan Leveine, IE. 1985. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. (Terjemahan Imam Sujono). Jakarta: Aksara baru
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moenir, A S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soejono. 2000. Sistem dan Prosedur Kerja edisi ke-5. Jakarta: Bumi Aksara
- Strauss dan Sayless. 1990. Manajemen Personalia. Buku ke-3 (Terjemahan Ny. Rochmulyati Hamzah). Jakarta: Sapdodadi.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein. 2002. Metode Riset Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, *dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.