

**PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS PEGAWAI
(Studi Kasus pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)
Kecamatan Blora Kabupaten Blora)**

Siti Rochmah¹, Nurul Khoiriyah²

Stie Semarang

Semarang

e-mail: ¹siti.rochmah@stiesemarang.ac.id, ² nurulnoeha@gmail.com

Abstrak

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah satuan penyelenggara Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) yang didirikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota sebagai badan hukum pendidikan pemerintah, yang memiliki tugas dan fungsi merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan lain-lain. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di SKB Kabupaten Blora.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 66 pegawai SKB Kabupaten Blora. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan uji instrument penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas tidak berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas pegawai SKB Kabupaten Blora dengan hasil $t_{hitung} 0,507 < t_{tabel} 1,688$. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai di SKB Kabupaten Blora dengan hasil $t_{hitung} 2,529 > t_{tabel} 1,688$ dan Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai SKB Kabupaten Blora dengan hasil $t_{hitung} 3,238 > t_{tabel} 1,688$.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan organisasi SKB Kabupaten Blora memberikan perlu tetap meningkatkan fasilitas di SKB Kabupaten Blora guna mendukung kinerja pegawai secara optimal lebih banyak lagi motivasi dan ditanamkannya sikap disiplin untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawainya secara optimal.

Kata Kunci: Fasilitas, Motivasi, Disiplin, Produktifitas

Abstract

Learning Activity Studio (SKB) is a non-formal and informal education unit (PNFI) established by the Regency/City Government as a government education legal entity, which has the duties and functions of planning, implementing, coordinating, and others. The purpose of this study is to analyze whether there is an influence of facilities, motivation and work discipline on the work productivity of employees in SKB Blora Regency.

This study is a quantitative study with a population of 66 SKB employees in Blora Regency. The sampling technique in this study was done randomly with a sample of 40 people. While the data collection method using observation, questionnaires and research instrument testing. Data analysis techniques using classical assumption test, multiple linear analysis, hypothesis testing, and testing the coefficient of determination using the SPSS program.

The results showed that the facilities had no significant and no partial effect on the productivity of SKB employees in Blora Regency with the results of t count 0.507 < t table 1.688. Work Motivation partially significant effect on the work productivity of employees at SKB Blora Regency with the results of t count 2,529 > t table 1,688 and Work Discipline also partially significant effect on the work productivity of SKB Blora Regency employees with the results t count 3,238 > t table 1, 688.

Based on the results of the study, the authors suggest that the Blora Regency SKB organization provides the need to continue to improve the facilities at the Blora Regency SKB in order to support employee performance optimally, more motivation and instill a disciplined attitude to increase employee productivity optimally.

Keywords: Facilities, Motivation, Discipline, Productivity

1. PENDAHULUAN

SKB adalah sebuah lembaga instansi pemerintah yang bergerak dalam pendidikan luar sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dan dibantu oleh beberapa tutor dan tata usaha untuk menjalankan alurnya pendidikan luar sekolah diwilayah Kecamatan Blora Kabupaten Blora sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Dari kondisi yang ada pada SKB Kabupaten Blora masih terlihat akan kurangnya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat diduga kurang memberikan kepuasan. Dari beberapa masyarakat menyatakan tutor SKB kurang memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam pemberian pendidikan luar sekolah kepada masyarakat membutuhkan waktu yang lama. Selain itu dari segi kecepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang masih tergolong lamban dan melebihi waktu yang ditetapkan sehingga banyak pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

SKB Kabupaten Blora sebagai salah satu lembaga pemerintah daerah yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat maka sangat membutuhkan factor pendukung yang mampu mengikat dan menjadi kesepakatan mereka dalam bertindak sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan. Faktor tersebut diantaranya adalah Fasilitas kantor, Motivasi, dan Kedisiplinan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai kantor SKB Kabupaten Blora untuk itu peneliti mengambil judul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Blora

2. TINJAUAN PUSTAKA dan HIPOTESIS

Fasilitas Kerja

Moenir menyatakan "fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak

dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya.

Dalam penelitian terdahulu, yang berjudul Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Erlida Rosnita (2020) menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Berdasarkan kajian dan penelitian terdahulu hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap produktifitas kerja pegawai SKB kabupaten Blora

Motivasi Kerja

Menurut Wahyu dan Tupti (2019) motivasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris *motivation*, *motivation* memiliki kata dasar motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi akan bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga, atau daya untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik itu disadari ataupun tidak disadari oleh pegawai itu sendiri. Ada perbedaan antara motivasi dan inspirasi, dimana inspirasi merupakan mental seseorang mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada disekitar maupun akibat pengalaman sendiri. Sedangkan motivasi lebih cenderung untuk maksud dan tujuan seseorang dimana seseorang yang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

Indikator Motivasi kerja adalah : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial

Dalam penelitian terdahulu, yang berjudul Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Erlida Rosnita (2020) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Berdasarkan kajian dan penelitian terdahulu hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 2 Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pegawai SKB kabupaten Blora

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012: 239), “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. Indikator Disiplin Kerja adalah : Kehadiran karyawan setiap hari, Ketepatan jam kerja, Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, Ketaatan karyawan terhadap peraturan. Dalam penelitian terdahulu, yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Behaestix Gresik, Tbk. M.Fandyjauhary, 2008 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja, maka hipotesis dalam penelitian adalah

Hipotesis 3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktifitas Kerja

Produktifitas Kerja

Pengertian produktifitas menurut Gas persz dalam buku Manajemen Produktifitas Total mengartikan bahwa produktifitas memiliki hubungan dengan pembuatan output secara spesifik yang menunjuk pada hubungan antara output (hasil produksi) dan input (bahan baku) yang digunakan untuk menghasilkan output. Indikator produktifitas kerja adalah : Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku.

3. METODE PENELITIAN

Menurut (Ghozali,2016:6) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai SKB Kecamatan Blora pada Januari 2021 yang berjumlah 66 responden. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki Sampel paling sedikit harus mempunyai sifat yang sama dengan populasi. Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Adapun teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, serta variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya)atau Variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas(Ghozali,2016:6).

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Fasilitas Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2).Disiplin Kerja (X3)Sedangkan variabel terikat (*dependen variable*) yaitu Produktifitas Kerja(Y) Indikator produktifitas kerja Kerja adalah : Pengetahuan, Ketrampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku. Metode yang digunakan adalah uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier berganda uji t ,Uji F dan koefisien determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Pada uji instrument yang telah dilakukan semua variable adalah valid, butir – butir kuisisioner semua reliabel
- Berdasarkan olah data SPSS diketahui hasil. Uji Analisis Regresi Linear Berganda sbb (Tabel 1) :

Tabel 1.Hasil AnalisisRegresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,868	4,745		1,447	,156
FasilitasKerja	,047	,093	,064	,507	,615
MotivasiKerja	,272	,108	,349	2,529	,016
DisiplinKerja	,315	,097	,438	3,238	,003

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari tabel 1 diatas dapat dirumuskan model regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6,868 + 0,47X_1 + 0,272X_2 + 0,315X_3 + 4,745$$

Y (Produktifitas kerja = 6,868 + 0,47 (Fasilitaskerja) + 0,272 (MotivasiKerja) + 0,315 (DisiplinKerja) + 4,745

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut: Nilai Konstanta dari persamaan regresi diatas sebesar 6,868 yang berarti bahwa nilai variabel Produktifitas Kerja sebesar 6,868 jika variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki nilai 0, Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja = 0,47 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,47 akan meningkatkan atau menaikkan nilai variabel Produktifitas Kerja sebanyak 0,47, Nilai koefisien regresi variabel MotivasiKerja = 0,272 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,272 akan meningkatkan atau menaikkan variabel Produktifitas Kerja sebanyak 0,272, Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja = 0,315 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,315 akan meningkatkan atau menaikkan variabel Produktifitas Kerja sebanyak 0,315.

c . Uji Hipotesis dapat kita lihat pada uji t berikut pada table 2

Tabel 2 . Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,868	4,745		1,447	,156
FasilitasKerja	,047	,093	,064	,507	,615
MotivasiKerja	,272	,108	,349	2,529	,016
DisiplinKerja	,315	,097	,438	3,238	,003

a. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Sumber : Data primer yang diolah 2021

1) Hasil Uji hipotesis 1 menunjukkan Variabel Fasilitas Kerja mempunyai nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,615 > probabilitas 0,05, . Artinya variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y), menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,507 sedangkan t_{tabel} telah diketahui 1,688 maka $0,507 < 1,687$. Artinya variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Produktifitas Kerja.

Hipotesis 1 tidak sesuai dengan penelitian penelitian terdahulu , yang berjudul Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh. Erlida Rosnita (2020) menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

2) Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan.Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,016 < probabilitas 0,05, Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja. Selainitu, variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,529 sedangkan t_{tabel} telah diketahui 1,688, maka $2,529 > 1,688$,Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

variabel Produktifitas Kerja. Hipotesis 2 sesuai dengan penelitian terdahulu, yang berjudul Pengaruh Fasilitas dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh, Erlida Rosnita (2020).

3) Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,003 < \text{probabilitas } 0,05$, Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja. Selain itu, variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,238 sedangkan t_{tabel} diketahui 1,688 sehingga $3,238 > 1,688$ Artinya variabel berpengaruh terhadap variabel Produktifitas Kerja. Hipotesis 3 sesuai dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Behaestix Gresik, Tbk. M.Fandyauhary, 2008

Uji Model

Tabel 3 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204,317	3	68,106	10,992	,000 ^b
Residual	223,058	36	6,196		
Total	427,375	39			

a. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, FasilitasKerja, MotivasiKerja

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa :

Nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi adalah layak / signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,691 ^a	,478	,435	2,489	1,664

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, FasilitasKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4. Diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, variabel Motivasi Kerja dan variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebesar 43,5 % terhadap variabel Produktifitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

- Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Blora,
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Blora,

- C. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas pegawai Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Blora

Saran

- a. Diharapkan kepada kepala SKB Kabupaten Blora lebih peka terhadap penyediaan fasilitas kerja di berbagai instansi guna untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawainya berupa computer disesuaikan dengan perkembangan teknologi sekarang untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawainya.
- b. Perlu dilakukan evaluasi dalam hal peninjauan akan peningkatan fasilitas kerja pada level yang sesuai dengan harapan instansi untuk mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu setiap 6 bulan dilakukan upgrade terhadap computer atau media komunikasi yang dipakai dalam pekerjaannya.
- c. Perlu ditingkatkannya pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada para pegawai SKB Kabupaten Blora guna terus meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan produktifitas kerja mereka, misalkan pemberian reward berkenaan pencapaian dalam pengetahuan pegawai pada suatu bidang tertentu yang diampunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, 2013, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas pelayanan pegawai pada Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Jananilir, KotaSamarinda
'Dalam e- Journal IlmuPemerintah Volume 1, No 3, hal 901 – 912.
Samarinda: Universitas Mulawarman
- Cut Ermiati. “*Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampalli Medan*”. Dalam J-DA 8-20. Medan
- Departemen Pend. Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.