Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan

¹Mhd. Ikhwanda Nawawi, ²Ramlah Sritilawah Siregar, ³Asnawi Harahap, ⁴Tongku Ramadan Harahap

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 06 Mar 2021

*Corresponding Author:

Mhd. Ikhwanda Nawawi ,
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

Mhdikhwandanawawi13@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif. Kuesioner disebar melalui google form ke grup whats up pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,119 > 2,02619$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,043 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai Kelurahan

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk organisasi adalah pemerintah. Fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan hal tersebut pembinaan birokrasi melalui aparatur negara dilakukan secara terus menerus agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa. Hakikat dari pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan adalah untuk mengukur sampai sejauh mana kemampuan Kelurahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum atas dasar kekuatan dan kemampuan kelurahan itu sendiri dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya, baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber – sumber lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan tersebut sehingga implementasi tugas dan fungsi kelurahan akan lebih cepat terwujud.

Banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia yang ada di Kelurahan, baik dari segi kuantitas atau jumlahnya maupun dari segi kualitas atau mutunya. Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum Kelurahan dan dalam rangka melaksanakan kegiatan - kegiatan yang diamanatkan oleh Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 tersebut, karena tanpa

tersedianya sumber daya manusia mustahil pembangunan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan, yaitu untuk mewujudkan daerah yang mandiri mencapai kesejahteraan masyarakat. Guna mencapai tujuan yang ditetapkan maka Kelurahan Tanjung Rejo harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai.

Posisi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya Organizational Citizenship Behaviour. Organizational Citizenship Behaviour pegawai memerlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pelayan administrasi bagi masyarakat atau stakeholders terkait. Menurut Handoko (2000) motivasi merupakan hal terpenting dalam Organizational Citizenship Behaviour dan perhatian Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya.

Menjadi pegawai tanpa motivasi kerja akan membuat pegawai malas bekerja, pegawai cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja pegawai agar pegawai mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi seorang tenaga administrasi harus punya motivasi untuk melayani stakeholders terkait. Untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan optimal maka faktor fasilitas kerja yang ada Kelurahan Tanjung Rejo juga turut mendukung. Fasilitas kerja yang baik akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Meskipun fasilitas kerja hanya sebagian kecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, namun keberadaannya tidak bisa diabaikan begitu saja. Sebab, tanpa adanya fasilitas kerja kegiatan di Kantor Lurah Tanjung Rejo tidak akan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Karena fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Pada intinya fasilitas kerja terdiri dari sarana dan prasarana (kuswantoro & hartati, 2019). Sarana adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan pegawai dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses kerja yang meliputi ruangan kerja, penerangan, perlengkapan lainnya seperti komputer, lemari, meja, kursi dan lain sebagainya, sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pegawai, namun dapat mendukung kelancaran dan keberhasilan proses kerja pegawai yang meliputi jalan, kamar mandi dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data sesuai dengan populasi. Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan disiplin tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh disiplin, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Berdasarkan data pegawai Kelurahan Tanjung Rejo bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 33 orang. Agar diperoleh sampel yang representatif, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan total sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Karena sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut adalah Variabel Eksogen, Variabel intervening, dan Variabel Endogen.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Kuesioner disebar melalui *google form* ke grup *whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Berdasarkan hasil estimasi maka berikut ini hasil uji t statistik dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,006 dan probabilitas 0,054. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih kecil dari t- tabel atau $2,006 < 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,054 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 diterima dan menolak H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk motivasi kerja adalah 2,942 dan probabilitas 0,006. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,942 > 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat

signifikansi (α) 5% atau $0,006 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

- a) Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial.

Analisis Tahap Dua

Pada analisis tahap 2 ini akan fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

- a) Uji Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi Tahap 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.572	2.17654

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada model regresi linier berganda untuk persamaan pertama, yaitu : $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,599 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dijelaskan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

- b) Uji Simultan

Tabel 2. Uji Simultan Tahap 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.941	2	105.970	22.369	.000 ^b
	Residual	142.120	30	4.737		
	Total	354.061	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai F-hitung adalah 22,369 dengan nilai signifikansi adalah 0,000000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat alpha 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen dan dependen adalah 4, maka nilai $N_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $N_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ adalah 2,86. Sehingga

diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $22,369 > 2,86$ dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak

c) Uji Parsial

Tabel 3. Uji Parsial Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.040	3.567		3.936	.000
Fasilitas Kerja	.291	.137	.376	2.119	.043
Kepuasan Kerja	.339	.134	.448	2.523	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Uji t untuk menguji signifikansi setiap variabel independen, variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara parsial (individual) terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t-tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) = $40 - 3 = 37$ dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,02619. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

- H_a diterima jika t-hitung $>$ t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. $<$ level of significant (α) 5% berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- H_0 diterima jika t-hitung $<$ t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. $>$ level of significant (α) 5% berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel sebelumnya maka berikut ini hasil uji t statistik dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,119 > 2,02619$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,043 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja walaupun tidak secara langsung terhadap OCB pegawai kelurahan Tanjung Rejo. Dengan asanya fasilitas yang memadai dalam organisasi atau perusahaan. Maka, pegawai akan semakin termotivasi untuk semakin berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, S. H. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sarana Prasarana Kearsipan Terhadap Pengelolaan Arsip Dinamis di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(2), 171-185.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu