

Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Petugas Lapangan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

I Kadek Suastika Yasa ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : kadeksuastikayasa98@gmail.com

ABSTRACT

The goal of this study is to see how work motivation, work facilities, and work discipline affect employee performance. The research was conducted at the Tourism Office at Tirta Empul Tourism Attraction, and the sample size was 32 people. In this study, data was gathered by observation, interviews, and questionnaires. Validity, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test, and F Test are the data analysis techniques employed. According to the study's findings, (1) work motivation has a considerable beneficial influence on employee performance, with t values of 2.386 and sig 0.024 achieved. (2) Workplace amenities have a considerable beneficial influence on employee performance, as measured by a t value of 2.160 and a sig of 0.040. (3) Work discipline has a strong beneficial influence on employee performance, as measured by a t value of 2.142 and a sig of 0.041. (4) Work motivation, work facilities, and work discipline all have a substantial influence on employee performance, with a F value of 34.737 and a significance level of 0.000. The extent of the independent variable's effect on employee performance is 76.6%. Researchers can advise employers to always oversee employees at work, to buy work facilities that are still lacking, to raise the intensity of employee supervision at work, and to motivate employees.

Keywords: *Work Motivation; Work Facilities; Work Discipline; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata Objek Wisata Tirta Empul, dan ukuran sampelnya 32 orang. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Penentuan, Uji t, dan Uji F adalah teknik analisis data yang digunakan. Menurut temuan penelitian, (1) motivasi kerja memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t 2,386 dan sig 0,024 tercapai. (2) Fasilitas tempat kerja memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yang diukur dengan nilai t 2,160 dan sig 0,040. (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh menguntungkan yang kuat terhadap kinerja karyawan, yang diukur dengan nilai t 2,142 dan sig 0,041. (4) Motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F 34,737 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah 76,6%. Peneliti dapat menyarankan pengusaha untuk selalu mengawasi karyawan di tempat kerja, untuk membeli fasilitas kerja yang masih kurang, untuk meningkatkan intensitas pengawasan karyawan di tempat kerja, dan untuk memotivasi karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja; Fasilitas Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kinerja, menurut Mangkunegara, (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membantu organisasi (instansi) bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak menentu. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi, menurut Wexley dan Yukl (2005) dalam Hidayat, (2021)

Menurut Sudiyono & Qomariyah, (2018) motivasi adalah semangat asli pegawai yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sementara, menurut Mangkunegara & Hasibuan, (2016), motivasi adalah apa yang mendorong, menyalurkan, dan menopang perilaku seseorang atau individu yang ingin bekerja secara aktif dan penuh semangat untuk mencapai hasil (kinerja) yang optimal. Sebaliknya, Ginting et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai menumbuhkan keinginan dalam diri manusia.

Selain memberikan motivasi kepada karyawannya, perusahaan juga dapat memberikan manfaat pengaturan kerja kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Fasilitas kerja yang membantu operasi bisnis secara fisik dan digunakan sebagai bagian dari proses bisnis biasa bertahan lama dan memberikan keuntungan di masa depan. Fasilitas tempat kerja, menurut Rifai'i, (2019), adalah sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membuat pekerjaan pegawai lebih mudah dan lebih produktif. Perangkat kerja ini adalah jenis pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Di sisi lain, pemimpin atau pegawai harus memiliki disiplin kerja yang baik karena ini menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap melaksanakan tugas yang diberikan. Amalia & Siagian, (2021) mengatakan bahwa disiplin adalah cara manajemen mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang dilakukan secara sukarela, sungguh-sungguh, dan dalam kondisi mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik secara tertulis maupun lisan. Pelatihan disiplin pegawai, di sisi lain, adalah jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan efisiensi kerja mereka (Marsoit et al., 2017).

Fokus penelitian ini adalah daya tarik wisata Tirta Empul di daerah Tampaksiring, yang terletak di Jl. Tirta, Manukaya, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar, Bali. Destinasi daya tarik wisata (DTW) ini dikenal sebagai "*The Holly Spring Water Temple*" karena fungsi utamanya sebagai tempat pemujaan dan dikenal sebagai "The Holly Spring Water Temple" karena mitos bahwa airnya memiliki banyak manfaat.

Dengan menggunakan metrik kinerja sebagai alat untuk mengukur prestasi mereka di tempat kerja, terdapat beberapa karyawan yang gagal memenuhi standar tersebut. Misalnya, petugas keamanan dan petugas informasi sering mengabaikan jam kerja mereka. Fakta-fakta di atas menunjukkan bahwa ada masalah dengan kinerja karyawan di destinasi wisata Tirta Empul. Faktor motivasi kerja, meskipun kantor pusat jarang memiliki atasan, adalah salah satu penyebab masalah ini. kurang dukungan. karena motivasi sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan diri.

Permasalahan berikutnya adalah fasilitas kerja yang diberikan oleh Dinas Pariwisata Gianyar kepada petugas lapangan masih kurang memadai, sehingga para staf tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai petunjuk. Padahal fasilitas tersebut seharusnya mendukung kinerja pegawai. Setiap pekerja menginginkan tempat kerja yang nyaman dan lengkap untuk bekerja secara optimal. Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas seperti teknologi terkini dan canggih serta sistem kerja sederhana dapat membuat karyawan betah bekerja.

Selain itu, ada beberapa masalah yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di Daya Tarik Wisata Tirta Empul, yang berdampak pada kinerja mereka. Salah satu contohnya adalah karyawan Daya Tarik Wisata Tirta Empul gagal mengoptimalkan jam kerja mereka, yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, masih ada beberapa pekerja yang tidak memenuhi waktu kerja mereka.

Theodora, (2015) menyatakan bahwa motivasi eksistensial tidak memengaruhi kinerja karyawan; namun, motivasi keterlibatan dan pertumbuhan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Arisanti et al., (2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Caissar et al., (2022) menemukan bahwa penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sutrisno et al., (2016) menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis awal penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas lapangan dinas pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Hasil penelitian Rifai'i (2019) yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa, berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,000, atau kurang dari 0,05, fasilitas komunikasi dan tempat kerja secara bersamaan berdampak positif pada kinerja pegawai di Kecamatan Sukabumi, Kabupaten Sukabumi. Dengan demikian, H3 menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas komunikasi dan tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan temuan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas lapangan dinas pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Menurut Mathias dan Jackson (2010), ukuran kehadiran adalah indikator utama kinerja. Ini adalah asumsi yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat buku sekolah. Jika partisipasi pegawai di bawah standar, mereka tidak akan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk organisasi. Husain (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Disiplin Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas lapangan dinas pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul.

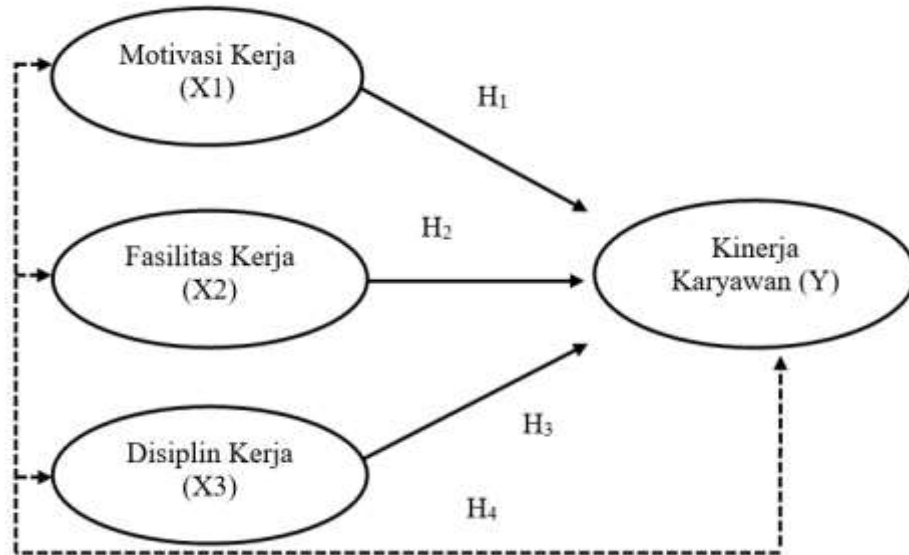
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al. (2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Rifai'i (2019) menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan pengaturan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan studi sebelumnya, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas lapangan dinas pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Metode Penelitian

Pencarian ini dilakukan di tempat wisata Tirta Empul, Tampaksiring, Gianyar, Bali, dan sumber objeknya adalah seluruh karyawan Destinasi Wisata Tirta Empul yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar. Dalam penelitian ini, data utama terdiri dari observasi, wawancara, dan kuisioner yang diberikan kepada petugas lapangan dari Dinas Pariwisata Destinasi Tirta Empul. Penelitian ini menggunakan jumlah karyawan sebanyak 32 orang sebagai dasar untuk menghitung populasi penelitian. Karena total karyawan berjumlah 32 orang, populasi penelitian ini juga dianggap sebagai sampel. Dengan kata lain, metode penelitian demografi (sensus)

digunakan dalam penelitian ini. Studi ini menggunakan analisis uji alat penelitian, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Rozalia et al., (2015) dan Rifai'i, (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.971	1.950		1.011	.321
Motivasi kerja	.125	.052	.317	2.386	.024
Fasilitas kerja	.322	.149	.348	2.160	.040
Disiplin kerja	.106	.050	.312	2.142	.041

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = 1,971 + 0,125X_1 + 0,322X_2 + 0,106X_3 + e$.

Tabel 2 Hasil Uji R² dengan model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.766	2.324

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Fasilitas kerja

Sumber : data diolah, 2023

Nilai koefisien determinasi adalah 0,766, menurut Tabel 2. Perbedaan variabel pada ketiga variabel motivasi (X1), fasilitas (X2), dan disiplin kerja (X3) mewakili 76,6% variasi variabel angkatan kerja (Y). Namun, orang lain dapat menjelaskan hal itu dengan berbagai cara, seperti pekerjaan, gaji, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja (100% - 76,6%).

Uji Hipotesis

Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap bagian pekerjaan yang diterima kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pariwisata Tirta Empul. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozalia et al., (2015), Theodora, (2015), Arisanti et al., (2019) dan Caissar et al., (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Fasilitas kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin baik perusahaan maka semakin baik juga kinerja pegawai Dinas Pariwisata Tirta Empul. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifai'i, (2019) dan Kelatow et al., (2016) yang mengatakan bahwa perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) diterima. Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin menarik pula tenaga kerja industri pariwisata Tirta Empul. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain, (2017) dan Sutrisno et al., (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul

Secara statistik motivasi kerja, fasilitas dan disiplin kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja fungsi. Oleh karena itu konsep motivasi kerja (X1), fasilitas (X2) dan disiplin kerja (X3) sekaligus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) benar adanya. Artinya semakin baik motivasi, kerja kantor dan disiplin kerja maka semakin baik pula kerja pegawai Dinas Pariwisata Tirta Empul.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul. 2) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul. 4) Motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul. Saran bagi Dinas Pariwisata di Daya Tarik Wisata Tirta Empul diharapkan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan tidak bermalas-malasan dalam bekerja serta mampu memanfaatkan waktu dengan baik, melakukan pengadaan fasilitas kerja yang jumlahnya masih kurang, meningkatkan intensitas pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, memberikan motivasi kepada karyawan dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Daftar Pustaka

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. (2021). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77–88. <https://doi.org/10.55601/jwem.v10i2.732>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>
- Kelatow, C. G., Adolfina, & Trang, I. (2016). Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(5), 371–381.
- Mangkunegara. (2012). Kompetensi Sumber Daya Manusia. *E-Books Sumber Daya Manusia Jakarta*, 1–40.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA*

MANUSIA.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Pengaruh Pelatihan... 4285 Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16220>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.