



# Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura

Lily Paradina Nainggolan<sup>1\*</sup>, Bayu Eko Broto<sup>1</sup>, Christine Herawati Limbong<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen Fakultas, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

## Article Info:

Received: February 15, 2023

Revised: April 27, 2023

Accepted: April 29, 2023

Published: April 30, 2023

Corresponding Author:

Lily Paradina Nainggolan

[Lilyparadina781@gmail.com](mailto:Lilyparadina781@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v4i1.439](https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i1.439)

© 2023 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** The purpose of this study was to determine partially and simultaneously how the influence of the work environment, comfort, work discipline, and workload of the Meranti Omas District Office on employee performance. This research was conducted in Kab. Meranti Omas Labura Village Office during January and February 2023. This research is quantitative in nature and uses data analysis techniques using SPSS 25.0 For Windows software. The results of instrument testing include validity, reliability, traditional assumptions, multiple linear regression, and determinants (t, F, and R<sup>2</sup>). The author chose a sample of 15 people from the study population which consisted of all employees at the village office. The results showed that the work environment had a positive and substantial effect on employee performance, with a regression coefficient of 1.260 (signed positive) and sig 0.000 (0.05). Facilities have a significant and positive effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.909 (signed positive) and sig 0.000 (0.05). Work discipline has a positive and substantial effect on employee performance as indicated by a regression coefficient of 0.294 (positive sign) and sig 0.000. (0.05). Workload and employee performance have a correlation coefficient of 0.243 (positive sign) and 0.000 (0.05) respectively. Employee performance is influenced by work environment, facilities, work discipline, and workload, with a coefficient of determination of 6.923 and a significance value of 0.000 (0.05). The result of analytic adjustment (R<sup>2</sup>) is 0.712 or 71.2%, while the remaining 28.8% is influenced or explained by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Work environment; Facility; Work discipline; Workload; Employee performance

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kenyamanan, disiplin kerja, dan beban kerja Kantor Kecamatan Meranti Omas terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kab. Kantor Desa Meranti Omas Labura selama bulan Januari dan Februari 2023. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan software SPSS 25.0 For Windows. Hasil pengujian instrumen meliputi validitas, reliabilitas, asumsi tradisional, regresi linier berganda, dan determinan (t, F, dan R<sup>2</sup>). Penulis memilih sampel sebanyak 15 orang dari populasi penelitian yang terdiri dari seluruh pegawai di kantor desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,260 (bertanda positif) dan sig 0,000 (0,05). Fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,909 (bertanda positif) dan sig 0,000 (0,05). Disiplin kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,294 (tanda positif) dan sig 0,000. (0,05). Beban kerja dan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,243 (tanda positif) dan 0,000 (0,05). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin kerja, dan beban kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 6,923 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,05). Hasil penyesuaian analitik (R<sup>2</sup>) sebesar 0,712 atau 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja; Fasilitas; Disiplin kerja; Beban kerja; Kinerja pegawai

## How to Cite:

Nainggolan, L.P., Broto, B.E., & Limbong, C.H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 4(1), 5-11. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i1.439>

## Pendahuluan

Manajemen yang mengarah pada aspek manusia meliputi manajemen sumber daya manusia (Rivai, 2014). Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan orang menjadi pekerja terampil. Tanpa kontribusi orang, perasaan kinerja tidak akan terasa meskipun kondisi lainnya terpenuhi (Ardana et al., 2012). Ini karena orang-oranglah yang membuat organisasi berfungsi. Daerah Labura, sebuah instansi pemerintah, diharapkan mampu memberikan berbagai aspek penunjang bagi para pekerjanya agar target kinerja aparatatur Desa Meranti Omas dapat tercapai.

Performa adalah komponen yang penting dan menarik karena telah dibuktikan bahwa penerapannya sangat penting (Hariandja, 2009; Hasibuan, 2012). Pemerintah menginginkan agar pegawai bekerja dengan tekun dan dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan menjadi tantangan (Ahmad, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemerintah (Isyani, 2013). Hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya adalah kinerja (prestasi kerja) (Mangkunegara, 2011; Sugiarti, 2012). Pemerintah mana pun secara alami ingin karyawannya sukses. Karena tenaga kerja yang kompeten, pemerintah akan beroperasi lebih efektif.

Memperhatikan tempat kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (F. R. Putra, 2013). Dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dipengaruhi oleh lingkungan kantor, yang meliputi unsur-unsur seperti kebersihan dan lingkungan kerja fisik (R. D. Putra, 2016).

Jika tempat kerja tidak menyenangkan, kinerja akan menurun. Fasilitas kerja juga bisa terhubung karena jika kondisi pendukungnya buruk, akibatnya pekerjaan juga akan lamban. Tempat kerja yang tidak nyaman digunakan pekerja antara lain adalah tempat kerja yang tidak memadai, membosankan, perlu diganti atau diperbaiki, dan terkesan dipaksakan. Agar pekerja merasa nyaman dalam bekerja, akomodasi harus dijaga dan melengkapi fasilitas kerja (Robbins & Judge, 2012; Ruliana, 2015).

Namun, kurangnya disiplin kerja akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, yang menyebabkan rendahnya moral dan hasil kerja di bawah standar (Andriani, 2010). Karena membantu individu merasa nyaman dengan diri mereka sendiri, disiplin kerja yang kuat akan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan. Akibatnya, inisiatif diambil untuk menjamin

peningkatan kinerja karyawan dan menghindari tumpang tindih rekan kerja.

Berdasarkan kinerjanya terhadap instansi, seorang karyawan akan mengalami rasa bangga dan senang atas keberhasilan yang dicapai. Di tempat kerja, kinerja yang sangat baik adalah kondisi yang diinginkan. Apabila kinerja seorang pegawai sesuai dengan kriteria, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka ia akan memperoleh prestasi kerja yang sangat baik

## Metode

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilakukan melalui penyelesaian kuesioner berskala (Arikunto, 2012). Anggota staf di kantor desa Meranti Omas di Kab. Labura diberi kuisioner atau angket termasuk daftar yang disusun dan pertanyaan mendalam untuk mengumpulkan data.

### *Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian*

Dalam hal ini populasi yang akan dijadikan sampel ditentukan terlebih dahulu dan meliputi seluruh pegawai di kantor desa Meranti Omas Kab. Ada total 15 karyawan; 15 dari mereka akan menjadi sampel. Hal ini sesuai dengan pengamatan Arikunto (2012) bahwa lebih disukai untuk memasukkan setiap orang jika jumlahnya kurang dari 100, mengubah studi menjadi studi populasi. Selain itu, masalah dapat dianggap 10-15% atau 20-25% atau lebih tinggi jika memiliki skor 100 atau lebih.

### *Instrumen Penelitian*

Instrumen untuk unsur X1 (lingkungan kerja), X2 (infrastruktur), X3 (etos kerja), X4 (beban), dan X5 (kinerja karyawan) (Y1).

### *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data tersebut berasal dari sumber primer dan sekunder.

### *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan angket. Membatasi kuantitas pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden dan mengajukan pertanyaan tentang topik yang disajikan dalam penelitian ini merupakan pendekatan pengumpulan data (Sugiyono, 2015).

### *Metode Analisis Data*

Uji analisis rute untuk analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Beberapa teknik pengujian yang digunakan untuk analisis data antara lain koefisien determinasi, uji F, uji t, koefisien jalur, dan uji efek mediasi. (Ghozali, 2015).

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan angket. Membatasi jumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden dan meminta informasi kepada mereka tentang suatu hal yang terkait dengan masalah yang disajikan dalam penelitian ini merupakan pendekatan pengumpulan data.

### Hipotesis

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa hipotesis, dimana subjek penelitian dinyatakan sebagai pertanyaan, “merupakan tanggapan yang hanya bersifat sementara dan tidak dapat memastikan kebenaran rumusan masalah yang diteliti”. Disebutkan secara sepintas fakta karena jawaban yang diajukan adalah asli untuk teori yang dipermasalahkan, tetapi jika didasarkan pada fakta yang ditemukan selama pengumpulan data, tidak diragukan lagi bahwa data tersebut relevan. Hipotesis ini tercakup dalam penyelidikan ini:

1. Di kantor Desa Meranti Omas di Kab. Labura, suasana kerja memberikan dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan.
2. Di kantor Desa Meranti Omas di Kab. Labura, memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja pekerja.
3. Disiplin kerja di kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Di kantor Desa Meranti Omas di Kab. Labura, beban kerja memiliki dampak yang baik dan menonjol pada kinerja staf.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura dari lingkungan kerja, fasilitas, etos kerja, dan beban kerja.

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Objek Responden

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Meranti Omas, Kab. Labura yang terletak di Jl. Lintas Tobasa, Dusun 1. Sebanyak 15 pegawai kantor studi dijadikan sebagai partisipan penelitian. Informasi untuk penelitian ini dikumpulkan langsung dari sumbernya tanpa menggunakan perantara. penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditemukan dari data asli penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengirimkan kuesioner berupa daftar pertanyaan kepada 15 responden dari tanggal 24 Januari sampai dengan 30 Januari 2023, meskipun terdapat tantangan distribusi terkait dengan waktu dan keinginan responden untuk menyelesaikan kuesioner. Semua responden yang puas

dengan persyaratan yang ditetapkan untuk 15 survei yang dikeluarkan telah dihubungi.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-laki     | 13             | 86,66          |
| Perempuan     | 2              | 13,33          |
| Total         | 15             | 100            |

Terdapat dua responden perempuan dan tiga belas responden laki-laki, dengan selisih persentase sebesar 13,33%, menurut klasifikasi jenis kelamin responden pada tabel di atas.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

| Tempat Tinggal | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----------------|----------------|----------------|
| Balai Desa     | 6              | 40             |
| Toluk Godang   | 2              | 13,33          |
| Sayur Matinggi | 2              | 13,33          |
| Batu Sinanggar | 2              | 13,33          |
| Gunung Maria   | 1              | 6,66           |
| Total          | 15             | 100            |

Menurut karakteristik tempat tinggal responden yang ditunjukkan pada tabel di atas, 6 responden (atau 40%) tinggal di Balai Desa, 2 responden (atau 13,33%) tinggal di Toluk Godang, 2 responden (atau 13,33%) tinggal di Sayur Matinggi, 2 responden (atau 13,33%) tinggal di Batu Sinanggar, dan 1 responden (atau 6,66%) tinggal di Gunung Maria.

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat menjelaskan topik yang dievaluasi, maka disebut unik (Ghozali, 2013). Nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dapat dibandingkan untuk menentukan validitas total. Jika hasil perhitungan  $r$  dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n-2$  dengan sig 5%, yaitu  $df = 15 - 2 = 13$  maka nilai  $r$  tabel adalah 0,514. Estimasi nilai  $r$  untuk uji validitas ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil uji nilai  $r$  hitung

| No. | Indikator        | $r$ hitung | $r$ tabel | Ket.  |
|-----|------------------|------------|-----------|-------|
| 1.  | Lingkungan kerja |            |           |       |
|     | Indikator 1      | 0,888      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 2      | 0,836      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 3      | 0,937      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 4      | 0,607      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 5      | 0,937      | 0,514     | valid |
| 2.  | Fasilitas        |            |           |       |
|     | Indikator 1      | 0,913      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 2      | 0,834      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 3      | 0,809      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 4      | 0,834      | 0,514     | Valid |
|     | Indikator 5      | 0,913      | 0,514     | valid |

| No. | Indikator       | r hitung | r tabel | Ket.  |
|-----|-----------------|----------|---------|-------|
| 3.  | Disiplin kerja  |          |         |       |
|     | Indikator 1     | 0,888    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 2     | 0,836    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 3     | 0,937    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 4     | 0,607    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 5     | 0,937    | 0,514   | valid |
| 4.  | Beban kerja     |          |         |       |
|     | Indikator 1     | 0,690    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 2     | 0,867    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 3     | 0,766    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 4     | 0,867    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 5     | 0,825    | 0,514   | valid |
| 5.  | Kinerja Pegawai |          |         |       |
|     | Indikator 1     | 0,987    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 2     | 0,987    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 3     | 0,603    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 4     | 0,987    | 0,514   | Valid |
|     | Indikator 5     | 0,987    | 0,514   | valid |

Jelas dari tabel hasil pengujian nilai r estimasi di atas bahwa semua indikasi kuesioner telah dianggap sah. Jika pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel, maka dianggap sah. Semua gerbang kuesioner dianggap valid dan praktis untuk digunakan sebagai instrumen karena nilai r tabel penelitian adalah 0,514.

#### Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang dapat diandalkan, lakukan uji reliabilitas. Selain itu, Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan dalam analisis reliabilitas tes ini; jika  $> 0,70$ , maka kuesioner dianggap konsisten atau dapat dipercaya (Ghozali, 2016). Aplikasi SPSS versi 25 digunakan untuk pengolahan data, dan hasilnya seperti Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil uji nilai r hitung

| No. | Variabel dan Indikator | ( $\alpha$ ) | Standart Reabilitas | Ket.     |
|-----|------------------------|--------------|---------------------|----------|
| 1.  | Lingkungan kerja       |              |                     |          |
|     | Indikator 1            | 0.841        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 2            | 0.859        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 3            | 0.818        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 4            | 0.944        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 5            | 0.818        | $> 0,70$            | Realibel |
| 2.  | Fasilitas kerja        |              |                     |          |
|     | Indikator 1            | 0.868        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 2            | 0.889        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 3            | 0.895        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 4            | 0.889        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 5            | 0.868        | $> 0,70$            | Realibel |
| 3.  | Disiplin kerja         |              |                     |          |
|     | Indikator 1            | 0.841        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 2            | 0.859        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 3            | 0.818        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 4            | 0.944        | $> 0,70$            | Realibel |

| No. | Variabel dan Indikator | ( $\alpha$ ) | Standart Reabilitas | Ket.     |
|-----|------------------------|--------------|---------------------|----------|
|     | Indikator 5            | 0.818        | $> 0,70$            | Realibel |
| 4.  | Beban kerja            |              |                     |          |
|     | Indikator 1            | 0.866        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 2            | 0.809        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 3            | 0.843        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 4            | 0.809        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 5            | 0.836        | $> 0,70$            | Realibel |
| 5.  | Kinerja Pegawai        |              |                     |          |
|     | Indikator 1            |              |                     |          |
|     | Indikator 2            | 0.925        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 3            | 0.925        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 4            | 1.000        | $> 0,70$            | Realibel |
|     | Indikator 5            | 0.925        | $> 0,70$            | Realibel |
|     |                        | 0.925        | $> 0,70$            | Realibel |

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki koefisien Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa semua ide pengukuran untuk setiap variabel dari kuesioner dapat dipercaya dan item pada setiap variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

#### Hasil Uji Multikolineritas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas tradisional, menurut (Ghozali, 2016), adalah untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen (independen). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda tidak memiliki multikolinearitas yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Model bebas multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. (Ghozali & Fuad, 2012).

**Tabel 5.** Uji Multikolineritas

|       |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| Model |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       |                         |       |
|       | Lingkungan Kerja | .756                    | 1.322 |
|       | Fasilitas        | .773                    | 1.293 |
|       | Disiplin Kerja   | .368                    | 2.716 |
|       | Beban Kerja      | .449                    | 2.228 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan sebagai prediktor dalam model regresi memiliki nilai VIF yang sangat rendah, semuanya berada di bawah 10, dan nilai toleransi yang semuanya lebih dari 0,10. Akibatnya, semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan secara independen karena tidak menunjukkan adanya bukti multikolinearitas.

#### Uji t (Parsial)

Melalui penetapan derajat signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1), fasilitas (X2), disiplin kerja (X3), dan beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan, maka uji hipotesis model pertama yang digunakan dalam penelitian ini menguji H1 sampai H5 (Y1). setelah dilakukan pengujian hipotesis, dengan taraf uji signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05:

**Tabel 6.** Hasil Analisis uji t

| Model            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.  |
|------------------|---------------------------|--|-------|-------|
|                  | Beta                      |  |       |       |
| 1 (Constant)     |                           |  | 0,048 | 0,963 |
| Lingkungan kerja | 0,391                     |  | 1,260 | 0,236 |
| Fasilitas        | 0,279                     |  | 0,909 | 0,385 |
| Disiplin kerja   | 0,131                     |  | 0,294 | 0,775 |
| Beban kerja      | 0,034                     |  | 0,243 | 0,935 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Pengujian H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Nilai determinasi variabel lingkungan kerja menurut tabel di atas adalah 1,260 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, premis bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan diterima dengan melihat nilai koefisien yang positif. Ini menyiratkan bahwa jika tempat kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis 2: Fasilitas berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung variabel fasilitas adalah 0,909 dan nilai signifikansinya adalah 0,017 berdasarkan data yang diberikan. Tingkat signifikansi 0,05 tidak dipenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Dengan menguji nilai koefisien yang positif, hipotesis berikutnya menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika fasilitas berkembang, produktivitas staf juga akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kepuasan pelanggan, sesuai dengan pengujian hipotesis H3.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 0,294 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sesuai dengan tabel di atas. Tingkat signifikansi 0,05 tidak dipenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Dengan melihat nilai koefisien yang positif maka hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja pegawai. Ini menyiratkan bahwa etika kerja yang meningkat akan diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan.

Uji H4: Beban kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung variabel beban kerja sebesar 0,234 dan nilai signifikansinya sebesar 0,017 berdasarkan data historis. Tingkat signifikansi 0,05 tidak dipenuhi oleh nilai signifikansi tersebut. Selain itu, pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap nilai koefisien positif mengkonfirmasi hipotesis bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang berprestasi akan berperilaku serupa ketika tuntutan pekerjaan meningkat.

#### Uji F (Simultan)

Jika nilai signifikansi statistik F kurang dari 0,05, diterima bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan secara substansial mempengaruhi variabel dependen, menurut hipotesis alternatif. 96) (Ghozali, 2015). Hasil analisis uji F ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7.** Hasil analisis uji F

| Model |            | Sum of Squares |    | Mean Square |       | F | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---|-------------------|
|       |            |                | df |             |       |   |                   |
| 1     | Regression | 19.923         | 4  | 4.981       | 6.933 |   | .483 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 53.410         | 10 | 5.341       |       |   |                   |
|       | Total      | 73.333         | 14 |             |       |   |                   |

a. Dependent Variable: kp

b. Predictors: (Constant), bk, f, lk, dk

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, pengaruh simultan variabel x1, x2, x3, dan x4 terhadap variabel y signifikan pada taraf 0,000 atau 0,05, dengan nilai F sebesar 6,923 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,10.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. (1). Perubahan yang sangat kecil pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas) karena R<sup>2</sup> sangat rendah. Hampir semua variabel independen memenuhi syarat untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen jika mendekati 1 dilarang (Ghozali, 2015). Temuan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8.** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .515 <sup>a</sup> | .175     | .825              | 2.213                      |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, fasilitas, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel reliabilitas dan kepercayaan dapat menjelaskan variabel kepuasan pelanggan sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti (lihat tabel hasil paparan).

Kantor Desa Meranti Omas, Kab. Labura, dapat dianggap memiliki pengaruh substansial kualitas produk dan desain secara bersama-sama terhadap strategi pemasaran berdasarkan temuan pengujian hipotesis menggunakan uji F.

Salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan adalah suasana kerja (Simamora, 2011) di Kantor Desa Meranti Omas di Kab. Labura. Tempat kerja yang menyenangkan memotivasi staf untuk lebih berusaha dan lebih bertanggung jawab saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sanggar batik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura, berdampak pada seberapa baik kinerja pekerja.

Fasilitas yang ditawarkan oleh Kab. kantor desa untuk Meranti Omas. manfaat yang ditawarkan oleh tempat kerja untuk memotivasi orang bekerja dengan baik sehingga kinerja akhir lebih ideal (Suwanto & Priansa, 2011; Wirawan, 2012), antara lain keawetan, material yang layak, dan lain-lain. Hal ini ditunjukkan dengan pentingnya fasilitas bagi produktivitas pekerja.

Pengaruh Elemen SPM pada Fasilitas Produk Internal di perusahaan manufaktur bersertifikat ISO 9001 diselidiki dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Internal dipengaruhi secara signifikan oleh semua Elemen SPM pada waktu yang bersamaan.

Tugas yang diemban Kantor Desa Meranti Omas, Kab. Tanggung jawab Labura, dan harus menginspirasi staf untuk bekerja secara efektif dalam mempromosikan batik secara lebih luas. Untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan di Kantor Desa Meranti Omas Kab, yang dimaksud dengan beban disini. Dalam jangka panjang, untung. Untuk memastikan lalu lintas pengunjung maksimum dan tidak adanya keluhan.

Pekerja di Kab. Kantor Desa Meranti Omas Labura fokus melayani masyarakat setempat. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa strategi dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Temuan penyelidikan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap unsur-unsur tersebut.

## Kesimpulan

Strategi pemasaran Kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura, secara signifikan dan sebagian dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1). Koefisien regresi pada variabel kualitas yang memiliki koefisien 1,260 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung kesimpulan tersebut, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama atau H1 diterima. Pengaruh parsial variabel fasilitas (X2) yang

positif dan signifikan terhadap strategi pemasaran Kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura Sebagai hasil dari koefisien regresi yang diterapkan pada variabel desain produk, hasil tersebut memiliki koefisien determinasi 0,909 yang positif dan tingkat signifikansi sekitar 0,000 yang kurang dari 0,05, dengan kata lain, itu adalah hipotesis ganda yang dikonfirmasi. atau H2. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh sebagian terhadap rencana pemasaran Batik Mangrove Dusun Paloh Merbau, Kec. Percut Sei Tuan, dan Kab. Deli Serdang dengan cara yang baik dan substansial. Koefisien regresi pada variabel kualitas menghasilkan koefisien 0,294 yang bertanda positif dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mendukung kesimpulan tersebut. Dengan demikian, hipotesis pertama, atau H3, diterima. Strategi Pemasaran Batik Mangrove Kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura, agak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja (X4). Koefisien regresi pada variabel desain produk menghasilkan koefisien 0,243 yang bernilai positif, dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung kesimpulan tersebut. Dengan demikian, hipotesis kedua, atau H4, diterima. Variabel lingkungan kerja, fasilitas, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Meranti Omas Kab. Labura. Hasil analisis pada uji anova memiliki koefisien F yang positif sebesar 36,887 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan kata lain hipotesis ke tiga H5 diterima. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang diperoleh Adjusted (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 6,933 pengaruh variabel kualitas dan desain produk terhadap strategi pemasaran sebesar 0,712 atau sebesar 71,2%, dengan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Ahmad, A. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja Pegawai terhadap Disiplin Kerja di Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango*. Skripsi.
- Andriani, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4).
- Ardana, I. K., Mujiati, N. ., & Utama, I. W. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Arikunto.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Produk*. *Edisi Revisi*, V.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. *Edisi*, 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multifariate dengan Program SPSS (E. Kedua (ed.))*. Badan Penerbit

- Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I., & Fuad. (2012). *Structural equation modeling, teori, konsep dan aplikasi dengan program LISREL 8,8*. Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Isyani, N. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat*.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, F. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang*.
- Putra, R. D. (2016). *Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)*. Universitas Pasundan Bandung.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Salemba Empat.
- Ruliana, dkk. (2015). *Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Banten*.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Edisi Ketiga*. STIE YKPN.
- Sugiarti, G. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat