

PENGARUH FASILITAS KANTOR MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RANGKUI KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2021

SUSI NADIYAH

Zamhari

Nelly Astuti

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract – This an undergraduate thesis entitled in Bahasa Indonesia: “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang”. The purpose of this study was to determine the effect of office facilities, work motivation and work discipline in improving employee performance at the Rangkui sub-district office, Pangkalpinang City, both partially and simultaneously with 125 pages without attachments.

Based on the supporting theories used in this research is the theory of human resource management (HRM), namely the theory of office facilities, the theory of work motivation, the theory of work discipline and the theory of employee performance. The method used in this study is to use a quantitative approach in the form of a questionnaire through a sample approach. Probability Sampling, is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. The sample in this study were employees at the Rangkui District Office, Pangkalpinang City, which amounted to around 30 employees.

Simultaneously there is an Adjusted R2 value of 0.743 so the conclusion is that variable X, namely office facilities, work motivation and work discipline, can have an effect of 74.3% on variable Y, namely employee performance and the rest is 0.257 or equal to 25.7% performance. employees are influenced by other factors outside of this study.

1. Office facilities variable (X1) where $t\text{-count} (3.960) > t\text{-table} (2.055)$ means that the office facilities variable (X1) has a partial effect on employee performance, meaning that H1 is accepted.

2. The work motivation variable (X2) where $t\text{-count} (0.817) < t\text{-table} (2.055)$ means that the work motivation variable (X2) has no partial effect on employee performance, meaning that H0 is accepted.

3. The work discipline variable (X3) where $t\text{-count} (3.067) > t\text{-table} (2.055)$ means that the work discipline variable (X3) has a partial effect on employee performance. it means that H1 is accepted.

4. The results of the F test are that a comparison of $F\text{-count} 28.945 > F\text{-table} 2.98$, it can be concluded that the variables of office facilities, work motivation and work discipline simultaneously affect employee performance variables, meaning that H1 is accepted.

It can be concluded that office facilities, work motivation, and work discipline have an effect on simultaneously. However, partially, one

of them has no effect on employee performance, namely work motivation at the Rangkui District Office, Pangkalpinang City.

Keywords : Office facilities, work motivation, work discipline and employee performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni (2006) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar benar dapat dioptimalkan secara bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.” Dengan diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia (SDM) dapat mencapai kinerja yang baik.

Organisasi menurut pelaksanaannya juga perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggungjawabnya. 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.” Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan di Kantor Camat Rangkui Kota Pangkalpinang mengenai pelayanan yang diberikan pegawai yang bekerja di Kantor Camat Rangkui Kota Pangkalpinang kepada masyarakat kurang memuaskan. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurang memadainya fasilitas kerja yang disediakan untuk mendukung kinerja pegawainya, sehingga aktivitas perkantoran tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Selain itu, kurang memadainya fasilitas yang disediakan oleh kantor juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja dan

kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perkantoran.

Fasilitas kerja yang disediakan di kantor pemerintahan merupakan komponen utama dalam mendukung aktivitas perkantoran dan mempermudah aktivitas pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai memberikan dampak yang signifikan terhadap kelancaran kerja dalam suatu perkantoran. Dengan demikian fasilitas kantor yang lengkap tentunya sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Menurut Moenir (1987), "Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan." Ketersediaan fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung aktivitas perkantoran. Lopiyoadi (2006: 150) menjelaskan bahwa fasilitas kantor merupakan sarana yang mendukung berbagai aktivitas dalam perkantoran, berbentuk fisik digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu relative serta memberikan manfaat yang signifikan untuk masa akan datang. Adapun indikator fasilitas perkantoran yakni sebagai berikut: computer, meja kerja, parkir, bangunan kantor dan transportasi. (Faisal 2005) Pada dasarnya, baik buruknya fasilitas yang disediakan oleh kantor tentunya memberikan pengaruh terhadap aktivitas kerja pegawai sehingga mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2007) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan". Handoko (2003) mengemukakan bahwa "motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan." Motivasi kerja para pegawai dalam mengerjakan tugas sangat mempengaruhi terhadap hasil pekerjaannya. Pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu sebagaimana yang telah ditentukan. Tidak dapatnya pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan para pegawai dalam bekerja.

Kedisiplinan ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. (Moenir 1987), "Fathoni mengungkapkan (2006) bahwa "kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal."

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian tentang "**Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang" layak untuk diteliti.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Tabel 1.
Pengertian variabel

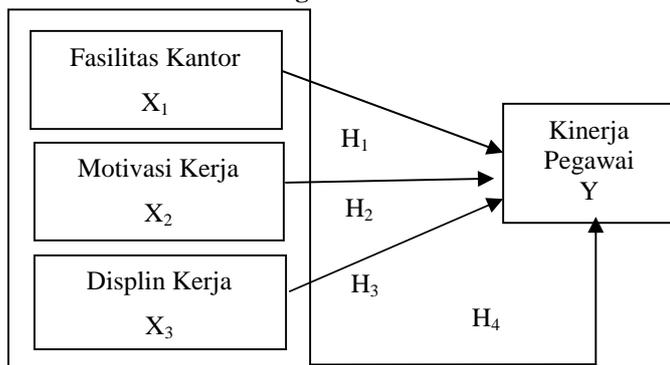
No.	Variabel	Pengertian
1.	Fasilitas	Moenir, (1987) menyatakan "fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Moenir, (1987). Dari pengertian fasilitas diatas maka dapat dibagi tiga golongan besar. A. Fasilitas Alat Kerja B. Fasilitas Perlengkapan Kerja C. Fasilitas Sosial
2.	Motivasi	Menurut Hasibuan (2007), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja yang efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Menurut Hasibuan, (2007) ada beberapa metode-metode motivasi terdiri dari: a. Motivasi Langsung b. Motivasi Tidak Langsung
3.	Disiplin	Menurut sinambela (2012), "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan

		yang sudah ditetapkan”. Veithzal Rivai, (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: a. Kehadiran b. Ketaatan c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi e. Bekerja secara etis
4.	Kinerja	Menurut Mangkunegara (2009), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

Kerangka Berpikir

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2021)

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama
 - H0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.
 - H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.
2. Hipotesis Kedua
 - H0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

3. Hipotesis ketiga

H0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

4. Hipotesis keempat

H0: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rangkui Kota Pangkalpinang.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y (Sugiyono 2010) . Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh fasilitas kantor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan rangkui kota pangkalpinang.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rangkui kota pangkalpinang. Waktu penelitian adalah lima bulan yaitu sejak february hingga juli 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang atau semua pegawai dijadikan sampel.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesi yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Analisis

kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan statistik *descriptive frequencies*, digunakan untuk menggambarkan data dalam bentuk kuantitatif kedalam bentuk deskriptif. Kemudian *frequencies* digunakan untuk menghitung jumlah responden dalam katagori tertentu dengan menggunakan JAPS Versi 0,14.1. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam angket tersebut dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji ini dilakukan dalam setiap butir soal. (Duwi Priyanto, 2016). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat (Suharsimi Arikunto, 2006). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*), dengan r tabel mencari degree of freedom ($df = N - K$), dalam hal ini N adalah jumlah sample, dan K adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006). Uji yang akan dilakukan penulis karena JAPS Versi 0,14.1 *Universiteit-van-amsterdam* tidak menyediakan uji validitas maka penulis melakukan pengolahan data secara manual menggunakan bantuan Ms. Office Excel 2010.

Uji Reliabilitas

Realibilitas dalam penelitian menunjukkan ketepatan dan kemantapan suatu penelitian. Realibilitas digunakan untuk mengetahui alat ukur konsep yang tepat dalam mengukur suatu konsep. (Duwi Priyanto, 2016). Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrument atau kuesioner peneliti haruslah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada responden (Mas'ud, 2004). Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran reabilitas dengan cara one shot, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program JAPS Versi 0,14.1 *Universitei-Van-amsterdam*. JAPS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $>$ 0,60 (Nunnally dikutip oleh Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residu dari regresi yang mempunyai distribusi normal dalam sebuah modal regresi. Pada uji normalitas nilai dari Y sebagai variabel dependen (terikat) seharusnya didistribusi secara normal terhadap nilai X sebagai variabel independen (bebas) (Duwi Priyanto, 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui nilai X sebagai variabel independen (bebas) tidak boleh saling berkorelasi secara kuat atau signifikan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada modal regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat adanya problem yang disebut multikolinieritas. Dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3 , dan seterusnya) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, jika koefisien antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \geq 0,60$) (Duwi Priyanto, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui terjadinya gangguan terhadap data yang bersifat time series (data yang berdasarkan waktu). Kesalahan prediksi yang merupakan selisih data asli dengan data hasil regresi bersifat bebas untuk setiap nilai X sebagai variabel independen (bebas). Sehingga modal regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji auto korelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pada periode lain atau sebelumnya dalam sebuah model regresi linier. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut: (Duwi Priyanto, 2016)

- Terjadi autokorelasi positif, jika DW di bawah -2 ($DW > -2$).
- Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 > +2$.
- Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$.

Uji Heterokadastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varian dari residual sama maka disebut sebagai homokedastisitas. Namun, jika varian dari residual berbeda maka disebut sebagai

heteroskedastisitas. Uji ini digunakan untuk menunjukkan varian dari setiap error bersifat heterogen yang berarti melanggar asumsi klasik yang mensyaratkan bahwa varians dari error harus bersifat homogen. Maka model regresi yang baik merupakan regresi yang tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas (Duwi Priyanto, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji model regresi linier bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun menurut Duwi Priyanto, (2016) persamaan analisis model regresi linier tersebut ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + X1+X2+X3+X4+ e$$

Keterangan:

- Y= Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Fasilitas Kantor
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- e =Error

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi merupakan salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variable dependen yang dapat yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang di hasilkan. Koefisien r2 untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variable terikat (Y) yang dapat dijelaskan atau di terangkan oleh variable-variabel bebas (X) yang ada dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama. Sedangkan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variable independen terhadap variable dependen yang digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus menurut Sugiono (2006), sebagai berikut :

$$KD= r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Y: Kinerja Pegawai (Variabel dependen)
- X1: Fasilitas Kantor
- X2: Motivasi Kerja
- X3: Disiplin Kerja
- : Konstanta

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu dengan menggunakan F hitung yang diperoleh dari *output anova*. Menurut Duwi Priyanto, (2016) Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable independen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Ho: $b_i = 0$, artinya secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Ho: $b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.
- d. Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Ho: $b_1=b_2=b_3=0$, artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Ha: $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama atau simultan terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap dependen.
- 3) Ho diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 4) Ho ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

IV. PEMBAHASAN

Tabel 2.
Tabel Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics				
	X1	X2	X3	Y
Valid	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0
Mean	29.033	25.033	36.433	28.800
Std. Deviation	2.141	2.327	3.848	1.769
Minimum	26.000	23.000	26.000	26.000
Maximum	35.000	30.000	45.000	35.000

Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan hasil olah data setiap butir kuesioner di nyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel dan di nyatakan realibel atas dasar nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Analisis data uji validitas

Tabel 3.
Uji Validasi

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{table}	P-Value	Keterangan
Fasilitas Kantor	X1.1	0,703	0,361	0,001	Valid
	X1.2	0,750	0,361	0,001	Valid
	X1.3	0,602	0,361	0,001	Valid
	X1.4	0,585	0,361	0,001	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,895	0,361	0,001	Valid
	X2.2	0,862	0,361	0,001	Valid
	X2.3	0,786	0,361	0,001	Valid
	X2.4	0,728	0,361	0,001	Valid
	X2.5	0,867	0,361	0,001	Valid
	X2.6	0,831	0,361	0,001	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,711	0,361	0,001	Valid
	X3.2	0,583	0,361	0,001	Valid
	X3.3	0,709	0,361	0,001	Valid
	X3.4	0,633	0,361	0,001	Valid
	X3.5	0,791	0,361	0,001	Valid
	X3.6	0,785	0,361	0,001	Valid
	X3.7	0,501	0,361	0,001	Valid
	X3.8	0,699	0,361	0,001	Valid
	X3.9	0,769	0,361	0,001	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,698	0,361	0,001	Valid
	Y.2	0,771	0,361	0,001	Valid
	Y.3	0,778	0,361	0,001	Valid
	Y.4	0,568	0,361	0,001	Valid
	Y.5	0,728	0,361	0,001	Valid
	Y.6	0,645	0,361	0,001	Valid
	Y.7	0,584	0,361	0,001	Valid

Sumber: Output JAPS 0.1.4.1 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data diatas dari tabel di atas dimana pengujian validitas dari setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel nilai diperoleh ritung > rtable 0,361, sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Uji Realibilitas

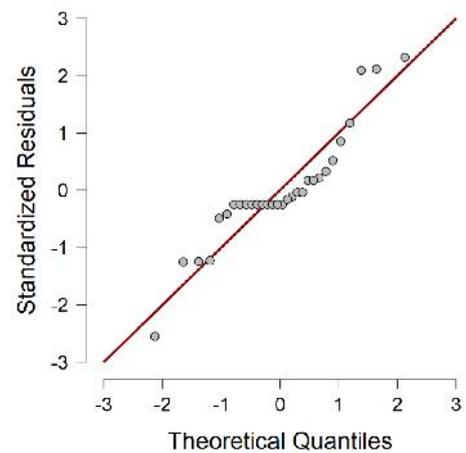
No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	0,903	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,901	Reliable
3	Disiplin Kerja	0,853	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,789	Reliable

Sumber: Data Primer di olah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji reliabilitas diatas masing-masing variable menunjukkan hasil dari Cronbach's alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas

Grafik 2.
Uji Normalitas



Sumber: Output JAPS 0.1.4.1 *Universiteit-van-amsterdam*

Gambar diatas hasil dari Q-Q Plot Standardized Residuals dimana memperlibatkan data yang tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan data tidak menyebar jauh dari garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kantor	0.529	1.889
Motivasi Kerja	0.624	1.602
Disiplin Kerja	0.555	1.802

Sumber: Output JAPS 0.1.4.1 *Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance fasilitas kantor sebesar 0,529, motivasi kerja sebesar 0,624, disiplin kerja sebesar 0,555 yang kesemuanya > 0,1 serta diperoleh nilai VIF fasilitas kantor sebesar 1,889, motivasi kerja sebesar 1,602 dan disiplin kerja sebesar 1,802, yang kesemuanya < 10. Maka dapat dikatakan tidak terjadi korelasi antar variabel independent atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Table 6.
Uji Autokorelasi

Durbin-Watson		
Autocorrelation	Statistic	p
0.021	1.909	0.703

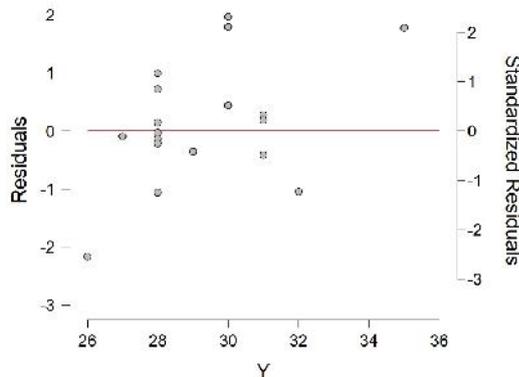
Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Melalui hasil Durbin – Watson Model Summary di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai yang diperoleh berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < +2$.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik 3.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* pada gambar 3, menunjukkan plot antara residual dengan *predicted value*, titik – titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, juga tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7.
Regerensi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	P
1	(Intercept)	8.161	2.348		3.475	0.002
	Fasilitas Kantor	0.423	0.107	0.512	3.960	< .001
	Motivasi Kerja	0.074	0.091	0.097	0.817	0.421
	Disiplin Kerja	0.178	0.058	0.388	3.067	0.005

Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Dari hasil olah data di peroleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,161 + 0,423x_1 + 0,074x_2 + 0,178x_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *intercept* sebesar 8,161, berarti jika variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,161, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai akan bernilai sebesar 8,161.
2. Nilai koefisien regresi fasilitas kantor (b_1) = 0,423. Berarti variabel fasilitas kantor mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,423 atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika nilai variabel fasilitas kantor meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,074. Sebaliknya jika variabel fasilitas kantor menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,423.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_2) = 0,074. Berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,074 atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika nilai variabel motivasi kerja meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,074. Sebaliknya jika variabel motivasi kerja menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,074.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (b_3) = 0,178. Berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,178 atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika nilai variabel disiplin kerja meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan meningkatnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,178. Sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap,

maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,178.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary									
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	Significance
0	0.877	0.770	0.743	0.897	0.770	28.945	3	26	< .001

Sumber: Output JAPS 0.1.4.1 *Universiteit-van-amsterdam*

Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Dari tabel di atas dapat dilihat Adjusted R Square sebesar 0,743 sehingga kesimpulannya adalah variabel X yaitu fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh sebesar 74,3% terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai dan sisanya yaitu 0,257 atau sama dengan 25,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9.
Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Nilai p-value	Keterangan
Fasilitas Kantor	3,960	1,697	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja	0,817	1,697	0,421	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja	3,067	1,697	0,005	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer di olah peneliti, (2021)

Menentukan ttabel, maka dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini yaitu:

$$Df = (n - k)$$

$$Df = (30 - 4)$$

$$Df = 26/dilihat dari ttabel = 2,055$$

Penjelasan perbandingan dengan setiap hasil variabel sebagai berikut:

1. Variabel fasilitas kantor (X1) di mana thitung (3,960) > ttabel (2,055) berarti bahwa variabel fasilitas kantor (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi kerja (X2) di mana thitung (0,817) < ttabel (2,055) berarti bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel disiplin kerja (X3) di mana thitung (3,067) > ttabel (2,055) berarti bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10.
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
0	Regression	69.878	3	23.293	28.945	< .001
	Residual	20.922	26	0.805		
	Total	90.800	29			

Sumber: *Output JAPS 0.1.4.1 Universiteit-van-amsterdam*

Menentukan F tabel maka pertama dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini:

$$Df 1 = (k - 1)$$

$$Df 2 = (n - k)$$

$$Df 1 = (4 - 1) = 3$$

$$Df 2 = (30 - 4) = 26/dilihat dari F tabel = 2,98$$

Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung 28,945 > Ftabel 2,98, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh untuk dapat menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti tolak H0 dan terima H1. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perbandingan, dimana thitung (3,960) > ttabel (2,055). Dapat dilihat dari nilai P-value < 0,001.
2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya H0 diterima H2 ditolak. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perbandingan, dimana thitung (0,817) < ttabel (2,055). Dapat dilihat dari nilai P-value < 0,421.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya H0 ditolak H3 diterima. Hal ini dapat dilihat melalui hasil perbandingan,

dimana $t_{hitung} (3,067) > t_{tabel} (2,055)$. Dapat dilihat dari nilai $P\text{-value} < 0,005$.

4. Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat hasil perbandingan $F_{hitung} 28,945 > F_{tabel} 2,98$. Dapat dilihat dari nilai $P\text{-value} < 0,001$.
5. Adjusted R Square sebesar 0,743 sehingga kesimpulannya adalah variabel X yaitu fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh sebesar 74,3% terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai dan sisanya yaitu 0,257 atau sama dengan 25,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini.

Jadi dengan fasilitas kantor yang memadai dan mendukung, serta motivasi kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena salah satu faktor terpenting dari kemajuan dan perkembangan suatu instansi atau perusahaan tersebut adalah fasilitas kantor yang diberikan kepada pegawai, dan motivasi serta disiplin dari diri pegawai tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi Manajemen

Para manajemen diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para pegawainya dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara bertahap dan berkala. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan di kemudian hari.

2. Bagi para akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya yang berhubungan dengan fasilitas, motivasi dan disiplin kerja.

- [7] Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta: kencana prena media group.
- [8] Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- [9] Jogiyanto. 2006. *Filosofi, Pendekatan dan Penerapan Pembelajaran Metode Kasus*. CV. Yogyakarta: Andi offset.
- [10] Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- [3] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [4] Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- [5] Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- [6] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta