

## FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ARSIP DAN PERPUSTAKAAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

Komang Sriwidari<sup>11</sup>, [sriwidarii@gmail.com](mailto:sriwidarii@gmail.com),

Gede Arnawa<sup>12</sup>, [arnawakotaku@mail.com](mailto:arnawakotaku@mail.com)

Luh Artaningsih<sup>13</sup>, [luhartaningsih28@gmail.com](mailto:luhartaningsih28@gmail.com)

### ABSTRAK

Ketersediaan fasilitas kerja penting guna menunjang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Rumusan masalah dalam penelitian ini : (1) Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, (2) Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, (3) Variabel mana yang dominan memengaruhi kinerja pegawai. Data dikumpulkan mempergunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Teknik analisis yaitu: analisis korelasi berganda, analisis determinasi, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji dominan.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 21,377 + 0,279X_1 + 0,173X_2$

Hasil analisis determinasi diperoleh  $D = 70,90\%$ , artinya  $70,90\%$  fasilitas kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan yang  $29,10\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti. Hasil uji secara parsial diperoleh nilai probabilitas (*Sig*) fasilitas kerja sebesar  $0,025$ , maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (*Sig*) disiplin kerja sebesar  $0,032$ , maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara simultan diperoleh nilai probabilitas (*Sig*) adalah  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara bersama-sama fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji dominan fasilitas kerja mempunyai koefisien paling besar yaitu  $0,312$ , sehingga fasilitas kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan (1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah, (2) Ada pengaruh yang signifikan secara simultan fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, (3) Variabel fasilitas kerja lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu dapat disarankan : (1) Agar fasilitas kerja lebih efektif hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan, (2) Untuk meningkatkan disiplin kerja hendaknya pimpinan bertindak tegas dan adil jika ada pegawai yang indiscipliner.

Kata kunci: Kehadiran, Sanksi dan Kualitas Pekerjaan.

<sup>11</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

<sup>12</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

<sup>13</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan instansi. Tantangan utama yang dihadapi oleh instansi pada masa sekarang dan untuk masa depan yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap instansi adalah sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi. Pertimbangan dasarnya adalah masuknya kita dalam otonomi daerah, juga meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif kadarnya semakin tinggi. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi pemerintah yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Fasilitas kerja merupakan faktor yang penting untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan fasilitas kerja adalah sarana prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja dengan lebih produktif. Adanya fasilitas kerja membuat pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Memberikan fasilitas kerja yang memadai yang berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai sekaligus memberi penghormatan dan penghargaan kepada pegawai. Seorang pegawai akan merasa senang dan bahagia bukan hanya semata dinilai dengan uang, akan tetapi lebih jauh lagi pegawai tersebut merasa dihargai, dan merasa pekerjaannya benar-benar dibutuhkan. Hal ini otomatis akan semakin memacu gairah kerja bagi pegawai tersebut untuk terus meningkatkan produktifitasnya.

Disiplin berkaitan dengan karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang

optimal dan sebaliknya dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin dapat dilihat dari indikator seperti : datang dan pulang kerja tepat waktu, berpakaian rapi, sopan dan memperhatikan etika berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai serta dengan aturan berpakaian, dan bekerja penuh semangat dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan itu akan terwujud kalau pegawainya mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta kehandalan dalam bekerja. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan instansi dapat tercapai.

Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng merupakan lembaga pemerintahan yang salah satu kegiatannya adalah memberikan layanan peminjaman koleksi bahan pustaka baik untuk dibaca ditempat maupun untuk dibawa pulang dan layanan kearsipan. Penyediaan fasilitas merupakan hal yang penting karena dapat menunjang kelancaran kegiatan arsip dan perpustakaan secara optimal. Dalam upaya menunjang pekerjaan dan mendukung pelayanan yang prima kepada pengguna layanan, maka Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng perlu memperhatikan fasilitas kerja yang diperlukan guna mewujudkan kinerja yang maksimal.

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan sore, adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Kondisi tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Semakin sering pegawai absen, sering datang terlambat atau sering meninggalkan tempat pada jam kerja maka pekerjaan yang diberikan akan semakin molor penyelesaiannya.

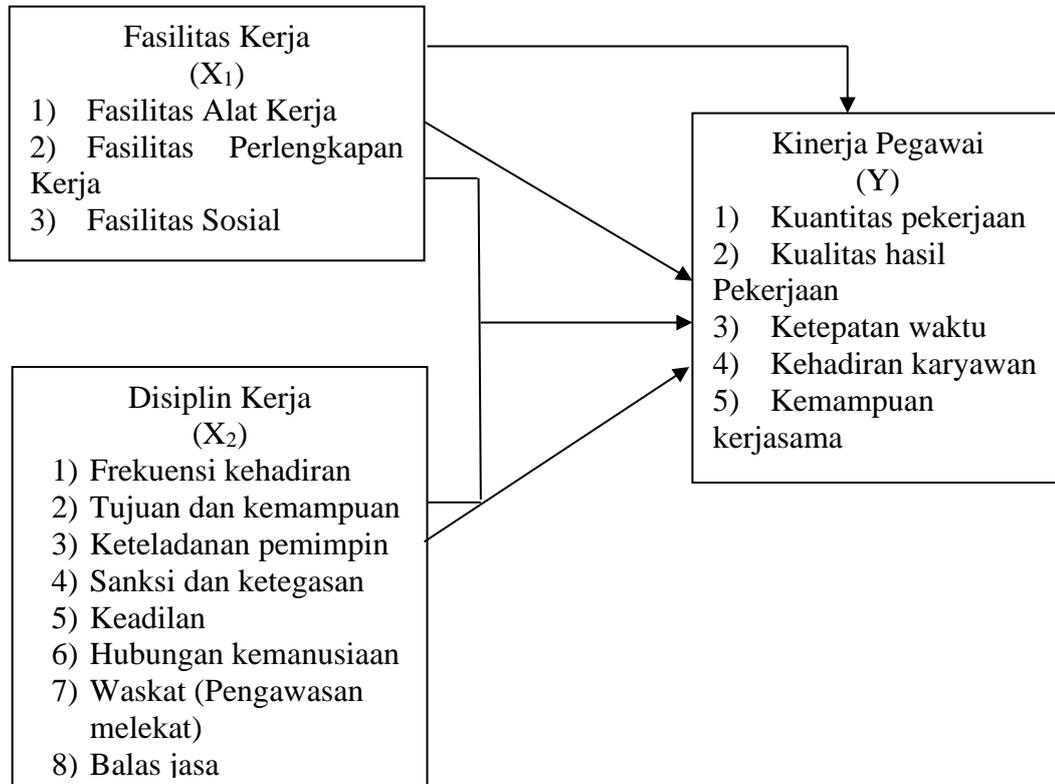
Sementara itu pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2014 telah diganti menjadi sasaran kerja pegawai (SKP) yang memiliki komponen penilaian antara lain: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Sedangkan penilaian kinerja untuk tenaga kontrak dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai kontrak tersebut dalam hal ketepatan waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan. Jika kehadiran pegawai kontrak setiap bulannya kurang dari 75% dari hari kerja, maka honor/gaji pegawai kontrak tersebut akan dipotong sesuai dengan ketentuan yang telah tercantum dalam perjanjian kerja pegawai kontrak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :(1) Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng? (2) Apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng? dan (3) Variabel mana yang dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng?.

### **KERANGKA PIKIR PENELITIAN DAN HIPOTESIS**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh antar variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam kerangka berpikir akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: (1) Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. (2) Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. (3) Variabel fasilitas kerja dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dengan bidang kajian Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

yang dapat dilihat melalui hasil kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Lokasi penelitian bertempat di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, Jalan Werkudara No 1 Singaraja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 54 orang. Karena jumlah populasinya kecil, maka pengambilan sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 54 orang, yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 23 orang dan pegawai kontrak sebanyak 31 orang.

Data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder, sedangkan data yang digunakan menurut sifatnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, interview/wawancara, kuesioner, dokumentasi, penelitian lapangan dan studi kepustakaan.

Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas dan uji validitas, sedangkan untuk uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Terdapat 2 (dua) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis korelasi linier berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji T, uji F dan uji pengaruh dominan). (2) analisis kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **1.1 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran beberapa kali baik oleh satu orang maupun oleh beberapa orang. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach* yaitu suatu instrumen dikatakan *reliable*, apabila nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  (Sugiyono, 2012:366). Dibawah ini disajikan tabel tentang uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai Batas	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	0,810	9	0,600	<i>Reliable</i>
2.	Disiplin Kerja	0,856	9	0,600	<i>Reliable</i>
3.	Kinerja Pegawai	0,878	9	0,600	<i>Reliable</i>

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan bantuan program SPSS versi 20.0, diperoleh nilai *cronbach's alpha* fasilitas kerja 0,810, disiplin kerja 0,856 dan kinerja pegawai 0,878 lebih besar dari 0,600 maka disimpulkan instrumen penelitian *reliable*.

### 1.2 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ) > 0,30.

Tabel 2  
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel & Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas ( $r$ )	Simpulan
<b>Fasilitas Kerja</b>			
FK-1	.325	0,30	Valid
FK-2	.753	0,30	Valid
FK-3	.603	0,30	Valid
FK-4	.515	0,30	Valid
FK-5	.716	0,30	Valid
FK-6	.413	0,30	Valid
FK-7	.478	0,30	Valid
FK-8	.371	0,30	Valid
FK-9	.412	0,30	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>			
DK-1	.466	0,30	Valid
DK-2	.320	0,30	Valid
DK-3	.665	0,30	Valid
DK-4	.845	0,30	Valid

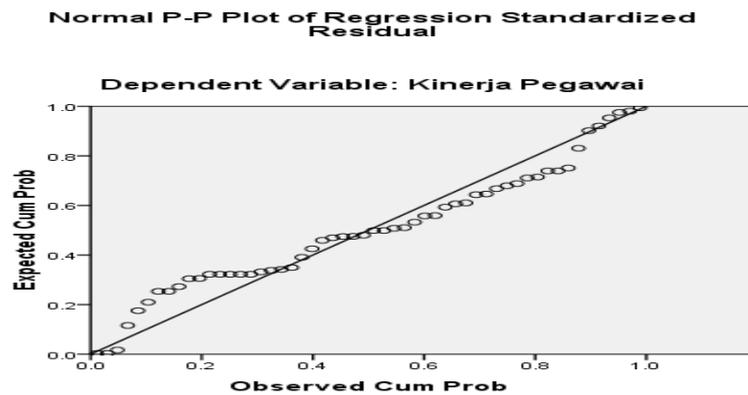
Variabel & Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai Batas (r)	Simpulan
DK-5	.737	0,30	Valid
DK-6	.838	0,30	Valid
DK-7	.493	0,30	Valid
DK-8	.699	0,30	Valid
DK-9	.744	0,30	Valid
Kinerja Pegawai			
KP-1	.684	0,30	Valid
KP-2	.619	0,30	Valid
KP-3	.715	0,30	Valid
KP-4	.647	0,30	Valid
KP-5	.684	0,30	Valid
KP-6	.529	0,30	Valid
KP-7	.332	0,30	Valid
KP-8	.696	0,30	Valid
KP-9	.701	0,30	Valid

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS versi 20.0 diperoleh semua item variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki skor item instrumen dengan total skor lebih besar dari 0,30, maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian valid.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja serta kinerja pegawai mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah grafik *P-P Plot*. Model regresi yang valid jika data berdistribusi normal yaitu titik-titik pada grafik *P-P Plot* menyebar di sekitar garis diagonal.

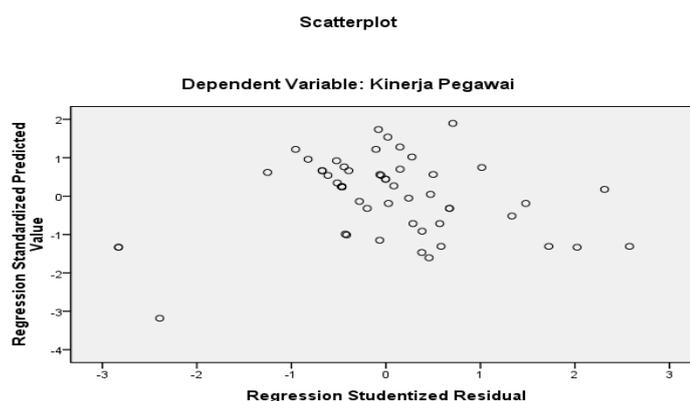


Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *P-P Plot* di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga disimpulkan hasil uji normalitas dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas data.

## 2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memenuhi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 berikut :



Gambar 3  
Hasil uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa noktah-noktah terpecah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas dari pada heteroskedastisitas.

### 2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain. Setyadharma (2010:45), sebagai pedoman untuk mengetahui antara variabel satu dengan yang lainnya tidak terjadi multikolinieritas jika mempunyai VIF (*varian inflation factor*) kurang dari 10. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 diperoleh VIF (*Varian Inflated Factor*) sebagai berikut :

Tabel 3  
Uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Fasilitas Kerja	.270	1.342
	Disiplin Kerja	.166	1.241

Berdasarkan tabel 3 di atas ternyata semua variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model regresi yang diperoleh dapat disimpulkan terbebas dari *problem* multikolinearitas.

## 3. Pengolahan Data

### 3.1 Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara serentak dengan kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4  
Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	3.613

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai koefisien korelasi dari analisis korelasi berganda diperoleh 0,842, bila dikonversi dengan Tabel 3.1 pada bab III dapat dijelaskan koefisien korelasi (R) 0,842 ada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan yaitu korelasi sangat kuat.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Persamaan umum regresi linier berganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

Tabel 5  
Koefisien Regresi Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.377	4.599		4.648			
Fasilitas Kerja	.279	.130	.312	2.148	.025	.270	1.342
Disiplin Kerja	.173	.131	.193	1.326	.032	.166	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu sesuai tabel 5 di atas yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 21,377 + 0,279X_1 + 0,173X_2$$

### 3.3 Analisis Determinasi

Analisis Determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh perubahan fasilitas kerja dan disiplin kerja pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6  
Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.709	3.613

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh nilai Determinasi sebesar 70,90% ( $R\ Square \times 100\%$ ). Artinya 70,90% variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan sisanya 29,10 % ( $100\% - 70,90\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji T (t-test)

Berdasarkan olahan SPSS versi 20.0 seperti tabel 7 dapat dibuat tabel kerja sebagai berikut :

Tabel 7  
Uji T dengan Nilai Probabilitas

No.	Variabel bebas	Nilai Probabilitas (Sig)	( $\alpha$ ) Taraf Signifikansi	Simpulan
1	Fasilitas Kerja	0,025	0,05	$H_0$ ditolak
2	Disiplin Kerja	0,032	0,05	$H_0$ ditolak

Berdasarkan Tabel 7 nilai probabilitas (Sig) variabel fasilitas kerja sebesar 0,025, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai

probabilitas (*Sig*) variabel disiplin kerja sebesar 0,032, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berarti hipotesis yang pertama diterima.

### 3.4.2 Uji F (F-Test)

Berdasarkan olahan SPSS versi 20.0 seperti tabel 8 dapat dibuat tabel kerja sebagai berikut :

Tabel 8  
ANOVA<sup>b</sup>

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	162.022	2	81.011	6.205	.004 <sup>a</sup>
	Residual	665.848	51	13.056		
	Total	827.870	53			

a. *Predictors: (Constant)*, Disiplin kerja, fasilitas kerja.

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai probabilitas (*Sig*) adalah  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berarti hipotesis yang kedua diterima.

### 3.4.3 Uji Dominan

Dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien paling besar yaitu 0,312, atau dapat dilihat dari nilai *t* hitung, dimana nilai *t* hitung yang paling besar yaitu 2,148, sehingga variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis ketiga dapat diterima.

## 4. Pembahasan

Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang

mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah fasilitas kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:  $\hat{Y} = 21,377 + 0,279X_1 + 0,173X_2$

Hasil analisis determinasi diperoleh nilai  $D = 0,842^2 \times 100\% = 70,90\%$ , artinya 70,90 % variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, sedangkan yang 29,10 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai probabilitas (*Sig*) variabel fasilitas kerja sebesar 0,025, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai probabilitas (*Sig*) variabel disiplin kerja sebesar 0,032, lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berarti hipotesis yang pertama diterima.

Hasil uji secara simultan diperoleh nilai probabilitas (*Sig*) adalah  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh secara bersama-sama fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berarti hipotesis yang kedua diterima.

Berdasarkan uji dominan dari *Standardized Coefficient Beta* dapat diketahui variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien paling besar yaitu 0,312, atau dapat dilihat dari nilai *t* hitung, dimana nilai *t* hitung yang paling besar yaitu 2,148, sehingga variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis ketiga dapat diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN-SARAN**

### **1. Simpulan**

- 1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

- 2) Ada pengaruh yang signifikan secara simultan (serempak) fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel fasilitas kerja lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

## **2. Saran-Saran**

- 1) Agar fasilitas kerja lebih efektif hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Untuk meningkatkan disiplin kerja hendaknya pimpinan bertindak tegas dan adil jika ada pegawai yang indiscipliner.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Assauri, Sofyan. 2001. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan Strategi*. Jakarta: Rajawali.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Fakultas Ekonomi. 2018. *Buku Pedoman Skripsi*. Singaraja: Universitas Panji Sakti
- Flippo, Edwin B. 2012. *Personal Management*. New York: Mc. Graw Hill.Inc
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, edisi ketiga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju
- Moenir, 2011. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Bupati Buleleng Nomor 75 Tahun 2016 Tanggal 28 Desember 2016 tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng*.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudjana, 2005. *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.