

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri

Wanda Febri Anita
Universitas Islam Kediri
Ahmad Jauhari
Universitas Islam Kediri
Lina Saptaria
Universitas Islam Kediri

Email : wandafebria.12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. Adapun variabel penelitian ini adalah Fasilitas Kantor (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan Kelurahan Bawang Kota Kediri yang berjumlah 37 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,115 > 0,05 yang berarti H_1 ditolak dan H_{01} diterima. (2) secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 yang berarti H_2 diterima dan H_{02} ditolak. (3) secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti H_3 diterima dan H_{03} ditolak. (4) secara simultan fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak.

Kata kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of office facilities, motivation and work discipline on employee performance in Bawang Village, Kediri City. The variables of this research are Office Facilities (X_1), Work Motivation (X_2), Work Discipline and Employee Performance (Y). This study uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study used a saturated sample with the consideration of all employees of Bawang Village, Kediri City, amounting to 37 people based on the results of the research conducted.

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; Accepted November 17, 2022

* Wanda Febri Anita, wandafebria.12@gmail.com

The results of this study using the SPSS 22.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially office facilities have no significant effect on employee performance with a significant value of $0.115 > 0.05$, which means H_1 is rejected and H_{01} is accepted. (2) partially work motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.002 < 0.05$, which means H_2 is accepted and H_{02} is rejected. (3) partially work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_3 is accepted and H_{03} is rejected. (4) simultaneously office facilities, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_{a4} is accepted and H_{04} is rejected.

Keywords: *Office Facilities, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dengan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi (Simanjuntak, 2011). Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Moenir, 2015). Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai (Simanjuntak, 2013). Sukses tidaknya seorang

pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat dikenal dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam sebuah pekerjaan (Simmamora, 2014). Kinerja pegawai berbasis pada prestasi kerja secara riil sebagai salah satu indikator terselenggaranya sistem tata kelola instansi yang bersih. Kinerja pegawai juga dapat terwujud adanya Instansi yang bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan, melaksanakan pembangunan berkelanjutan dalam menjalankan aspek - aspek fungsional secara efisien dan efektif (Mangkuprawira dan Hubeis, 2013). Kinerja pegawai juga disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansni dan memberikan pelayanan yang baik pula untuk masyarakat. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor untuk memunculkan adanya kinerja pegawai salah satunya yaitu adanya fasilitas kantor yang memadai.

Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga dapat memperlancar penyelesaian suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2015). Menurut Moenir (2013), fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kantor juga disebut dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar dengan mudah terselesaikan. Tujuan dari adanya fasilitas kantor yaitu dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Instansi atau perusahaan selalu

berusaha untuk memberikan fasilitas – fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja pegawai menjadi tinggi, hal ini dapat dijabarkan bahwa aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Selain fasilitas kantor yang dapat memunculkan adanya kinerja pegawai, terdapat faktor lain yang dapat memunculkan kinerja pegawai yaitu perlunya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan (Handoko, 2016). Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Jika pegawai telah menerima motivasi yang cukup maka pegawai akan merasa siap untuk bekerja, hal ini dapat mewujudkan disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Fasilitas Kantor

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Menurut Daradjat (2015), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Husnan (2015), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Definisi Motivasi

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat serta antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai jika ada kemauan dari diri sendiri serta dapat dorongan dari pihak lain.

Menurut Mangkunegara (2015), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, sedangkan menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan

(*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dan Menurut Yusuf (2018), bahwa motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah – masalah kinerja kepada karyawan (Fahmi, 2016).

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi, sedangkan Hasibuan (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

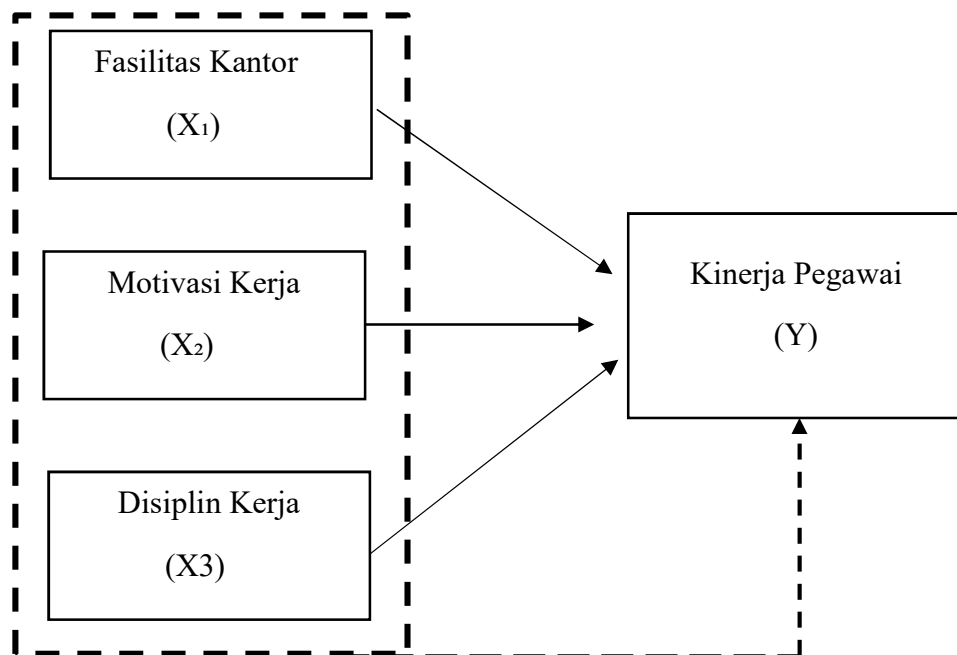
Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu sesuai dengan

standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja dihasilkan oleh karyawan dalam suatu instansi yang ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang berasal dari diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dapat dikatakan sebagai sistem pembatasan bagi peneliti untuk menguraikan, menganalisis dan menyimpulkan, hal ini dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Teoritik

METODE PENELITIAN

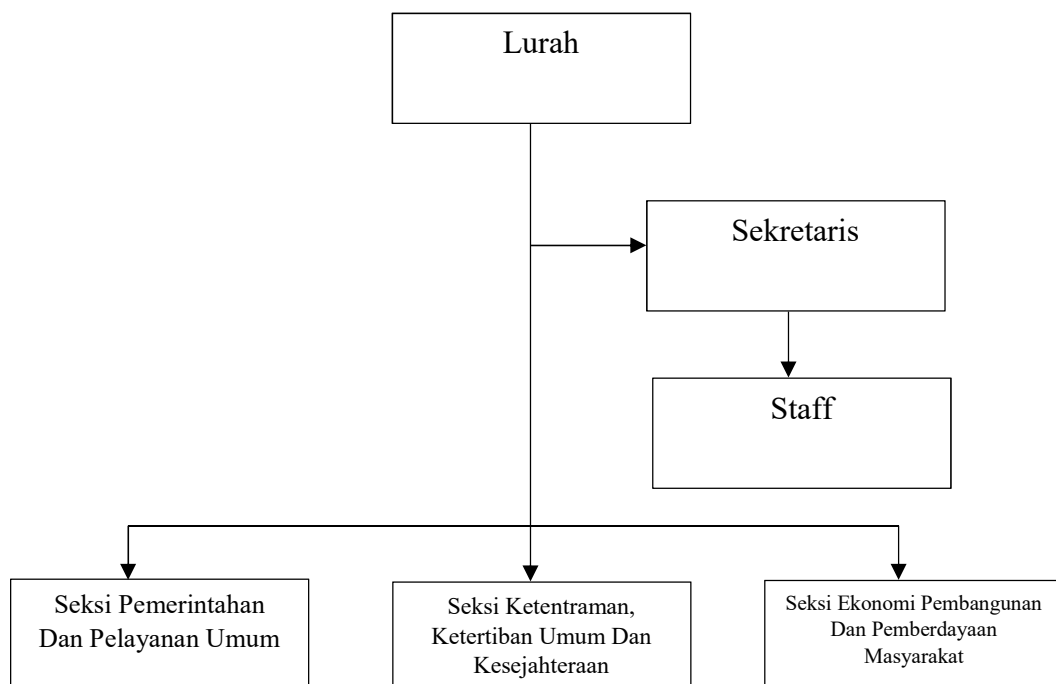
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh Kinerja Pegawai di Suatu instansi Pemerintah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Bawang

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Bawang



Sumber : Kantor Kelurahan Bawang, 2022

Analisi Data

Deskripsi penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas tanggapan responden mengenai variabel penelitian ini yaitu judul Pengaruh Fasilitas Kantor,

Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan skala *likert* karena mempunyai banyak kemudahan, seperti kemudahan dalam menyusun pertanyaan, member skor, serta skor yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah dan mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan data dari jawaban responden tiap variabel yang kemudian dilakukan analisis pengujian data sebagai berikut.

Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan rhitung dengan R_{tabel} . Dengan kriteria pengujian apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk uji validitas dengan 37 responden maka nilai signifikansinya adalah 0,000.

1. Uji Validitas Fasilitas Kantor

Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 37 responden telah diperoleh data hasil uji validitas yang tampak dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Fasilitas Kantor

Item-Item	R hitung	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keputusan
Item 1 – total X1	0,788	0,000	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total X1	0,739	0,000		Valid
Item 3 – total X1	0,708	0,000		Valid
Item 4 – total X1	0,765	0,000		Valid
Item 5 – total X1	0,742	0,000		Valid
Item 6 – total X1	0,754	0,000		Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.8 diatas, menerangkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan < 0.05 maka dapat di simpulkan semua item pernyataan variabel validiatas dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 37 responden telah diperoleh data hasil uji validitas yang tampak dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item (X1)	R hitung	Nilai Signifikan	Keputusan
Item 1	0,801	0,000	Valid
Item 2	0,757	0,000	Valid
Item 3	0,731	0,000	Valid
Item 4	0,755	0,000	Valid
Item 5	0,726	0,000	Valid
Item 6	0,744	0,000	Valid
Item 7	0,712	0,000	Valid
Item 8	0,828	0,000	Valid
Item 9	0,739	0,000	Valid
Item 10	0,789	0,000	Valid
Item 11	0,788	0,000	Valid
Item 12	0,739	0,000	Valid
Item 13	0,708	0,000	Valid
Item 14	0,765	0,000	Valid
Item 15	0,742	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.9 diatas, menerangkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan < 0.05 maka dapat di simpulkan semua item pernyataan variabel validiatas dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 37 responden telah diperoleh data hasil uji validitas yang tampak dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Item	R hitung	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keputusan
Item 1 – total X3	0,794	0,000	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total X3	0,693	0,000		Valid
Item 3 – total X3	0,812	0,000		Valid
Item 4 – total X3	0,753	0,000		Valid
Item 5 – total X3	0,700	0,000		Valid
Item 6 – total X3	0,833	0,000		Valid
Item 7 – total X3	0,853	0,000		Valid
Item 8 – total X3	0,729	0,000		Valid
Item 9 – total X3	0,737	0,000		Valid
Item 10 – total X3	0,717	0,000		Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.10 diatas, menerangkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan < 0.05 maka dapat di simpulkan semua item pernyataan variabel validiatas dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 37 responden telah diperoleh data hasil uji validitas yang tampak dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Item	R hitung	Nilai Signifikan	Probabilitas	Keputusan
Item 1 – total Y	0,729	0.000	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total Y	0,787	0.000		Valid
Item 3 – total Y	0,816	0.000		Valid
Item 4 – total Y	0,784	0.000		Valid
Item 5 – total Y	0,842	0.000		Valid
Item 6 – total Y	0,862	0.000		Valid
Item 7 – total Y	0,756	0.000		Valid
Item 8 – total Y	0,702	0.000		Valid
Item 9 – total Y	0,712	0.000		Valid

Item 10 – total Y	0,814	0.000		Valid
Item 11 – total Y	0,823	0.000		Valid
Item 12 – total Y	0,781	0.000		Valid
Item 13 – total Y	0,826	0.000		Valid
Item 14 – total Y	0,771	0.000		Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.11 diatas, menerangkan bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan < 0.05 maka dapat di simpulkan semua item pernyataan variabel validitas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengungkapkan suatu data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan adanya uji reliabilitas ini maka suatu instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel karena dipercaya sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. jika nilai alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel, dan nilai alpha $> 0,6$ maka reliabel. Berikut table hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Ket
<i>Brand Ambassador</i> (X ₁)	0,736	0,60	Reliabel
<i>Brand Image</i> (X ₂)	0,798	0,60	Reliabel
Minat Beli (Y)	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil reliabilitas untuk variabel fasilitas kantor (X₁) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,736. Dari hasil

tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$.

Hasil reliabilitas untuk variabel motivasi (X2) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,798. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$.

Hasil reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,756. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$.

Hasil reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,780. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$.

Uji Normalitas

Kualitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov- Smirnov Test* (I-Sample K-S) sebagai berikut :

Tabel 4.10
HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

Variabel	<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Fasilitas Kantor (X ₁)	0,161	Normal
Motivasi (X ₂)	0,113	Normal
Disiplin Kerja (X ₃)	0,114	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,156	Normal

Sumber : Data diolah, 2022

Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji regresi parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kegunaan uji signifikan parsial uji t yakni mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Variabel independen yang terbukti mampu mempengaruhi variabel dependen adalah variabel independen yang nilai sig pada uji ini tidak melebihi 0,05, semakin rendah nilai sig yang ditampilkan mengartikan semakin besar pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil perhitungan regresi parsial (uji t) pada penelitian ini.

Tabel 4.13
Hasil Regresi Parsial (Uji T)

Variabel	t	Signifikan	Kesimpulan
Fasilitas Kantor (X ₁)	0,022	0,115	H ₁ ditolak H ₀ terima
Motivasi Kerja (X ₂)	6.797	0,002	H ₂ terima H ₀ ditolak
Disiplin Kerja (X ₃)	2.570	0,000	H ₃ terima H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, untuk pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai probabilitas untuk Fasilitas Kantor (X_1) nilai sig 0.115 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak pengaruh yang signifikan antara variabel Fasilitas Kantor (X_1) terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Bawang.

Nilai probabilitas untuk Motivasi (X_2), nilai sig 0.002 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Bawang.

Nilai probabilitas untuk Disiplin Kerja (X_3), dengan nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Bawang.

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel independen yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Berikut ini hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengaruh antar variabel	F hitung	Signifikan
Diduga fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap <i>Turnover Intention</i>	28,938	0,000

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table 4.14 Menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} = 28,938 > 3,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak. Jadi pada hipotesis yang kedua pada penelitian ini dinyatakan terdapat pengaruh positif dan

signifikansi secara simultan antara fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Bawang.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,833	0,694	0,683

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai $R=0,833$ yang artinya koefisien korelasi atau hubungan antara variabel independent yang terdiri dari fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang cukup baik. Nilai *R square* menunjukkan 0,694 yang berarti bahwa pengaruh variabel independent yang terdiri dari fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 69,4% sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bawang Kota Kediri”, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikannya sebesar 0.115 yang lebih besar dari nilai Batasan titik kritis yaitu 0,05.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikannya sebesar 0.002 yang lebih kecil dari nilai Batasan titik kritis yaitu 0,05.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Bawang kota Kediri. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikannya sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai Batasan titik kritis yaitu 0,05.
4. Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Bawang kota Kediri. dengan hasil analisis diperoleh dari uji F yang nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai Batasan titik kritis yaitu 0,05.
5. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu $Y = 0,386 + 0,258 X_1 + 0,046 X_2 + 0,618 X_3$.

1.2 Saran

Peneliti dapat memberikan saran-saran yang sekiranya bisa dipertimbangkan oleh Kelurahan Bawang dalam rangka meningkatkan kinerja dan pengembangan usaha. Berikut ini saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. Saran bagi Kelurahan Bawang
 - a. Pada variabel (X1) fasilitas kantor memperoleh nilai rata-rata jawaban responden 4,14 sehingga dapat dikatakan mempunyai kategori yang tinggi terhadap pernyataan yang diberikan. Dengan penelitian yang diolah dengan SPSS variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, akan tetapi jika dilihat dari perolehan hasil kuesioner pegawai memiliki keinginan dilakukannya beberapa indikator

fasilita kantor yang belum diterapkan karyawan, sehingga hal tersebut menjadikan pertimbangan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Pada Kelurahan Bawang kota Kediri harus memulai untuk memperhatikan secara detail mengenai fasilitas kantor yang dapat membuat nyaman karyawan ketika bekerja, selain itu Kelurahan Bawang juga harus menambah motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan Kelurahan Bawang juga harus tetap mengutamakan disiplin kerja, karena hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan instansi tetapi juga tidak meninggalkan tradisi lama yaitu memaksimalkan prosedur dan aturan yang sudah melekat bagi karyawan Kelurahan Bawang .

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan pembahasan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja tetapi dianjurkan untuk membahas permasalahan yang berbeda misalnya peneliti selanjutnya dapat membahas kepemimpinan suatu perusahaan yang dapat diterapkan dengan mengutamakan motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuannya agar peneliti selanjutnya mendapatkan ilmu, manfaat dan wawasan yang luas serta dapat lebih mendalami tentang penerapan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019, 7 1). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Retrieved from ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019, maret). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Edy Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Grahita Chandrarin. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- H.A.S. Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Jufrizenl. (2021, juni 2). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- NADIYAH, S. (2012, 11). *PENGARUH FASILITAS KANTOR MOTIVASI KERJA DANDISCIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI*. Retrieved

from JURNAL ILMIAH PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS (JIPMB),
STIE-IBEK: e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Nugrahanum Illanisa. (2019, 12 3). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. Retrieved from file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf

Patara, G. (2022). Retrieved from <http://repository.umpalopo.ac.id/2315/>

Putu Agra Arimbawa, K. A. (2018, januari). *PENGEMBANGAN SOP BERBASIS INFOGRAFIS JENIS – JENIS PENELITIAN UNTUK PERKULIAHAN METODOLOGI PENELITIAN*. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol.

Putu Agra Arimbawa1), K. A. (2018, januari). *PENGEMBANGAN SOP BERBASIS INFOGRAFIS JENIS – JENIS PENELITIAN UNTUK PERKULIAHAN METODOLOGI PENELITIAN*. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* Vol. 15.

Rupik Arofah, H. P. (2015, 3). *PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN*. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

Robbins, S. 2011. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.

Samsudin, salidi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke1*. Bandung : Pustaka Setia.

Simamora, Bilson. 2013. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Siagian, A. O. (2020, 11). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Patara, G. (2022). *PENGARUH FASILITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANA LILI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).

Simanjuntak, A. C. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)*.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1)*, 131-144.

Zatnika, M., & Ilmaniati, A. (2018). ANALISIS HUBUNGAN LINGKUNGAN, FASILITAS, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. HDI.