
**Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pemerintahan
(Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)**

Oleh:

Mochammad Bachtiar Affandie*)

Muhammad Mansur)**

Afi Rachmat Slamet*)**

(Universitas Islam Malang)

E-mail : Baffandie@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities, work motivation, and work discipline simultaneously on employee performance. Sources of data used in the study are using primary data and data collection methods using questionnaires distributed to respondents. The population used in this study were employees of the Lowokwaru District Office of Malang City with a total of 40 employees. The results obtained by using multiple linear regression test $Y = 2.508 + 0.289 + 0.293 + 0.290 + e$, and the hypothesis test of this study uses the coefficient of determination test, F test, and t test. The results of this study indicate that work facilities partially affect employee performance, work motivation affects employee performance, work discipline affects employee performance. While simultaneous work facilities, work motivation, and work discipline affect employee performance.

Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Weber dalam Silalahi (2011:124) menyatakan bahwa “ organisasi merupakan tata hubungan sosial dimana setiap individu yang melakukan kerja sama, melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Namun, karena untuk mencapai tujuan organisasi tidaklah mudah. Maka dari itu organisasi pemerintah atau swasta memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Tidak hanya alat-alat produksi yang menjadi jaminan pencapaian tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, baik pemerintahan ataupun swasta. Fasilitas kerja merupakan hal yang penting. Djoyowiriono, (2005:24). menyatakan fasilitas merupakan instrumen yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas manajemen untuk tercapainya sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Dengannya maka pegawai bisa bekerja dengan baik.

Sehingga dalam melaksanakan sebuah pekerjaan pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka timbullah suatu komitmen dari apa yang menjadi

tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi ini yang merangsang pegawai untuk bersemangat didalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian pegawai akan disiplin dalam bekerja. Pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Maka kedisiplinan merupakan perangkat yang berfungsi sebagai operasi manajemen sumber daya manusia yang urgen dilihat dari meningkatnya disiplin karyawan, akan berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang baik maupun batas jumlah tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengaplikasikan wewenang dan tugasnya dalam periode waktu yang telah diatur dalam organisasi. Dalam menjalankan program suatu instansi ataupun organisasi yang terarah selaras dan selalu serba meliputi untuk tujuan organisasi itu sendiri, salah satunya merupakan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dikerjakan atau tidak di kerjakan oleh pegawai sehingga mempengaruhi sejauh mana mereka memberikan kontribusi terhadap instansi atau organisasi termaksud pelayanan kualitas yang disajikan.

Berdasarkan definisi manajemen, penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi haruslah dipakai yang artinya sejauh mana organisasi dapat menjurus pada tujuannya berdasar jumlah faktor produksi yang digunakan. Di manajemen kepegawaian ada istilah di administrasi kepegawaian yang membicarakan masalah-masalah kepegawaian dalam lingkup pemerintahan. Yaitu undang-undang tentang pokok-pokok kepegawaian, Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) sehingga ruang lingkup penggunaannya berbeda dengan manajemen personalia dan tata personalia meskipun arti dan tujuannya sama.

Manajemen personalia berbicara tentang bagaimana melakukan suatu perencanaan hingga pengawasan yang berkaitan dengan fungsi pelaksanaan yang berguna meningkatkan produktifitas. Setiap karyawan pemerintah, baik ditingkatan atas maupun tingkat bawah saling berhubungan, baik lingkup nasional sampai lingkup daerah. Pekerja atau pegawai yang menaungi untuk melayani masyarakat didaerahnya disebut sebagai perangkat pemerintahan Kecamatan, partisipasi dan kinerja sangat menentukan untuk menilai suatu kualitas kinerja pegawai Kecamatan. Fasilitas kantor sebagai sarana dalam melaksanakan kinerja sangat membantu dalam upaya tugas pemerintahan. Pembinaan dan motivasi terhadap pegawai di kantor dilakukan untuk menumbuh kembangkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan. Sehingga akan tercipta kedisiplinan dalam bekerja dan tidak menghambat jalannya pemerintahan secara keseluruhan. Dengan demikian produktivitas kinerja dan tujuan pegawai Kecamatan akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan dan fenomena-fenomena tersebut di atas, maka penelitian ini ditujukan mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah” (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru?
- 2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harischandra dan Utama, 2014. “Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali”. Metode analisis yang dipakai adalah analisis linear berganda pada variabel kep[emimpinan, motivasi, dan tingkat kesejahteraan disebabkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian diatas. Juga ditemukan pengaruh kuat pada kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja secara spasial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muslih, 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang”. Tujuan dalam penelitian ini dalam menganalisis suatu penelitian yang menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*). Dan yang di peroleh dari hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dkk, 2016. “Efek Dari Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Divisi Sumber Data Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia). Metode analisis data yang dipakai yaitu regresi. Berdasarkan hasil dari penelitiannya ditemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian hal ini menunjukkan jika fasilitas semakin ditingkatkan juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herlina, 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesempatan Berkarier, Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada RSI UNISMA Malang. Penelitian ini berdasarkan dari permasalahan yang ada, karena untuk menguji pengaruh empat variabel bebas, satu variabel antara dan satu variabel terikat, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan statistik deskriptif kuantitatif. Jadi kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah: (1) Variabel Fasilitas Kerja (X1), ini adalah Fasilitas yang diberikan oleh instansi tempat kerja. (2) Variabel

Kesempatan berkarier (X2), yang dimaksud adalah jenjang karier dan kesempatan untuk mengembangkan diri di instansi. (3) Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) yang diberikan oleh instansi untuk menunjang pekerjaan dan kehidupan pribadi. (4) Variabel Motivasi Kerja (X4), yang dimaksud adalah tujuan atau dorongan yang dapat meningkatkan semangat dalam kerja. (5) Variabel Kepuasan Karyawan (Z), yang dimaksud adalah kepuasan perasaan dalam bekerja di instansi yang melebihi dari harapan pribadi. (6) Variabel Kinerja (Y), ini menjelaskan berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas lebih dari satu pekerjaan di luar dari tugas pokoknya ataupun kualitas kerjanya melebihi karyawan lain.

Tinjauan Teori

Fasilitas Kerja

Menurut Djoyowiriono (2005:24), fasilitas adalah peralatan yang dibutuhkan dalam menggerakkan aktivitas manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka, seorang pemimpin diharapkan mampu mengorganisir pegawainya dalam bekerja. Jadi, kebutuhan-kebutuhan akan fasilitas-fasilitas kantor dapat diadakan dan dipenuhi oleh manajemen organisasi. Sedangkan menurut Moekijat dalam Ernati, (2011:10), mengenai definisi fasilitas sebagai suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Motivasi Kerja

“Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan”, menurut Robbins (2015:12). Dan menurut Daft (2014:373), “Motivasi merupakan kekuatan yang ada dari dalam maupun dari luar diri seseorang dengan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan memengaruhi produktifasnya, maka tugas seorang manajer ialah memberikan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Disiplin Kerja

Menurut Mondy (2008:162), “Disiplin merupakan situasi sebuah tim yang didalamnya tersimpan kerjasama dan perilaku yang tertib pada karyawan didalam suatu organisasi. Namun sulitnya penerapan hubungan internal yang prinsipil adalah melakukan tindakan-tindakan disipliner. Tindakan disipliner atau disebut *disciplinary action* merupakan *punishment* yang ditujukan terhadap karyawan yang tidak menjalankan atau gagal mendisiplinkan diri sebagaimana ketentuan yang berlaku. Menurut Sinambela (2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Wirawan menambahkan (2011:138), “disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan

organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi”.

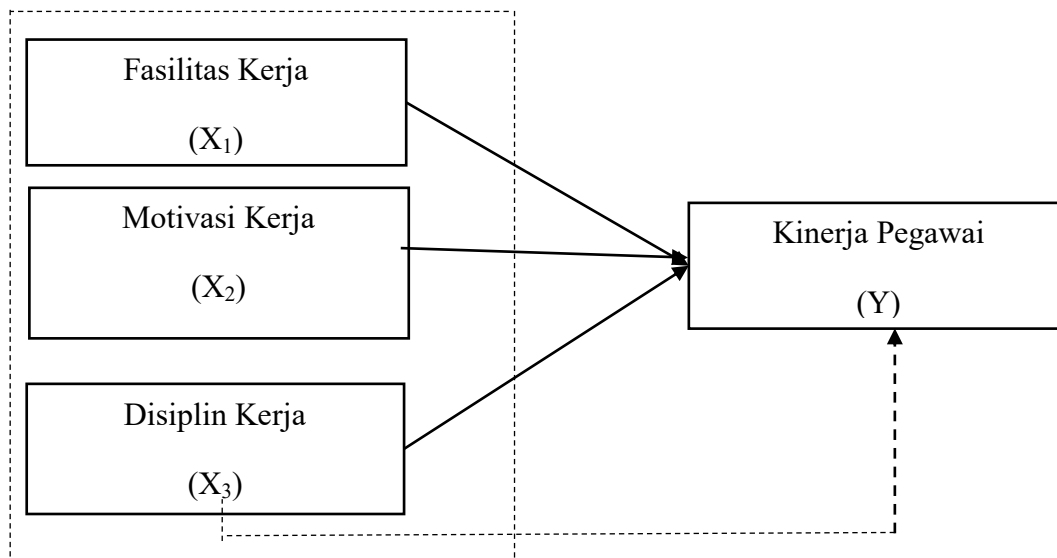
Kinerja Pegawai

Dalam pandangan Wirawan (2015:5), “Gagasan kinerja itu adalah kata pendeknya kinetika energi kerja seperti yang diistilahkan dalam latin merupakan *performance*, kinerja merupakan indikator-indikator yang pekerjaan yang dapat menciptakan keluaran sebagai hasil dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti di lakukan oleh pekerja kasar. Contoh super bus, pembantu rumah tangga dan lain-lain. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang di pelajari dari lembaga pendidikan tinggi”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1



Keterangan:

- = Pengaruh simultan
- - - - -→ = Pengaruh parsial

Dari kerangka konsep yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Melihat permasalahan, teori, dan kerangka konseptual yang telah disajikan maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- H2 : Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- H3 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- H4 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. menurut Sugiyono (2011:14), “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme”. Jenis penelitian ini dipakai dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampelnya secara acak, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik dalam menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah yaitu mulai dari 26 Juli sampai dengan 08 Agustus 2019.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah suatu wilayah yang bersifat general yang terdiri dari subjek ataupun objek dengan karakteristik tertentu. Sedangkan menurut Suharsimi (2006:130), “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Jawa Timur yang terdiri dari 40 orang dan kurang dari 100 maka populasi penelitian ini diambil secara keseluruhan tanpa memakai sampel dalam penelitian pengaruh fasilitas, motivasi, disiplin terhadap kinerja dalam pegawai kecamatan Lowokwaru.

Definisi variabel dan operasional variabel

Menurut Sugiyono (2011:61) “variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Operasional variabel itu hanya menjelaskan ciri-ciri yang substansial dari suatu konsep tertentu. Sehingga akan tercapai hakikat variabel dengan alat ukur yang sesuai.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Pengujian ini menggunakan $DF = N - 2$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item	Validitas (angka korelasi)	Nilai r Tabel $N=40; \alpha=5\%$	Keterangan
Y.1	0,768	0,3044	Valid
Y.2	0,759	0,3044	Valid
Y.3	0,763	0,3044	Valid
Y.4	0,672	0,3044	Valid
Y.5	0,760	0,3044	Valid
X1.1	0,702	0,3044	Valid
X1.2	0,855	0,3044	Valid
X1.3	0,795	0,3044	Valid
X1.4	0,890	0,3044	Valid
X1.5	0,840	0,3044	Valid
X2.1	0,836	0,3044	Valid
X2.2	0,881	0,3044	Valid
X2.3	0,883	0,3044	Valid
X2.4	0,871	0,3044	Valid
X2.5	0,771	0,3044	Valid
X3.1	0,711	0,3044	Valid
X3.2	0,829	0,3044	Valid
X3.3	0,843	0,3044	Valid
X3.4	0,662	0,3044	Valid
X3.5	0,355	0,3044	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dari Tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang bernilai valid, karena nilai koefisien itu lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 5%. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dalam variabel dengan tepat penelitian digunakan untuk mengukur fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan angket atau kuesioner pada setiap pertanyaan yang ditunjukkan pada variabel. Apabila pertanyaan menunjukkan kriteria $> 0,60$ maka angket atau kuesioner dikatakan reliabel. Penelitian ini dijelaskan uji reliabilitas sebagaimana berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Fasilitas Kerja	5	0,875	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,900	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	5	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.2 di atas maka diketahui jika variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dipakai di penelitian ini reliabel, karena nilai dari *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam menguji apakah dalam model regresi dan variabel residual itu berdistribusi normal atau sebaliknya. Dalam uji normalitas di atas memakai metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan membandingkan *Asymp.sig* dengan $\alpha = 0,05$. Dasar dari pengambilan kesimpulan untuk uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel yaitu:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44903831
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.835
Asymp. Sig. (2-tailed)		.489

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka diketahui *Asymp.sig* sebesar 0,489 yang nilai tersebut > (lebih besar) dari $\alpha = 0,05$, maka dapat diketahui jika uji normalitas tersebut berdistribusi normal sehingga terpenuhi dan layak dipakai.

Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi antara variabel satu dengan variabel independen lainnya. hal ini dilakukan dengan cara melihat nilai VIF. “Apabila VIF lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya apabila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas” (Ghozali, 2011:105-106). Penelitian ini menjelaskan hasil uji multikolinieritas seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.508	2.988		.840	407		
Fasilitas Kerja	289	.085	.401	3.404	002	.992	.008
Motivasi Kerja	293	.079	.436	3.704	001	.995	.005
Disiplin Kerja	290	.106	.321	2.723	010	.994	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 di atas, diketahui jika semua variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh sebab itu, diketahui bahwa model regresi yang didapat dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan agar dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan. Karena model regresi yang baik adalah tidak terjadinya Heteroskedastisitas pada hasil pengujian. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.333	1.940		.687	.496
Fasilitas Kerja	.081	.055	.226	1.468	.151
Motivasi Kerja	.045	.051	.134	.875	.387
Disiplin Kerja	-.139	.069	-.308	-2.006	.052

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui jika variabel-variabel memiliki nilai yang signifikan, yaitu lebih dari 0,05. Maka disimpulkan jika model regresi di penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Uji dari regresi linier berganda dalam penelitian ini disampaikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.508	2.988		.840	.407
Fasilitas Kerja	.289	.085	.401	3.404	.002
Motivasi Kerja	.293	.079	.436	3.704	.001
Disiplin Kerja	.290	.106	.321	2.723	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.508 + 0.289 + 0.293 + 0.290 + \text{error}$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 2.508 menunjukkan bahwa apabila karakteristik fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerjanya bernilai 2.508.
2. Koefisien regresi X1 bernilai positif, artinya bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi X2 bernilai positif, artinya bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi X3 bernilai positif, artinya bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil perhitungan statistic diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R²):

Tabel 4.7 Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.463	1.508

a. Predictors: (Constant), DK (X3), MK (X2), FK (X1)

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,463 atau 46,3 %. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variable Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 43,7 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Contoh dari variabel lain adalah Pengaruh kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam uji F ini, adapun kriteria hipotesis diterima apabila taraf signifikan $\alpha < 0.05$.

Tabel 4.8 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.211	3	27.737	12.194	.000 ^a
Residual	81.889	36	2.275		
Total	165.100	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji F diketahui bahwa nilai dari F sebesar 12,194 dengan nilai F signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berikut hasil perhitungan statistik diperoleh hasil uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.508	2.988		.840	.407
FK (X1)	.289	.085	.401	3.404	.002
MK (X2)	.293	.079	.436	3.704	.001
DK (X3)	.290	.106	.321	2.723	.010

a. Dependent Variable: KP (Y)

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Dari hasil uji secara parsial pada tabel 4.17 di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai uji t variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki signifikan sebesar 0,002. Karena signifikan t lebih kecil dari 5%. Artinya terdapat pengaruh signifikan dari fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- Nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki signifikan sebesar 0,001. Karena signifikan t lebih kecil dari 5%. Artinya terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

- c. Nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki signifikan sebesar 0,010. Karena signifikan t lebih kecil dari 5%. Artinya terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

- a. Dalam hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Apabila fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai mempunyai kecenderungan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariscandra dan Utama (2014), Muslih (2011), Pangarso dkk (2016), dan Herlina (2016).
- b. Dalam hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja pegawai, artinya fasilitas kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja yang ada di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, apabila fasilitas kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai mempunyai kecenderungan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2011).
- c. Dalam hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, apabila motivasi kerja meningkat, kinerja pegawai memiliki kecenderungan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Hariscandra dan Utama (2014), Muslih (2011), Pangarso dkk (2016), dan Herlina (2016).
- d. Dalam hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui variabel disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, jika disiplin kerja meningkat, kinerja pegawai memiliki kecenderungan meningkat pula.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Variabel fasilitas kerja dicerminkan oleh pernyataan Saya mampu memanfaatkan mebel dengan baik dalam bekerja.
 - b. Variabel motivasi kerja dicerminkan oleh pernyataan Saya mendapatkan penghargaan kerja.

- c. Variabel disiplin kerja dicerminkan oleh pernyataan Saya hadir tepat waktu ke kantor.
 - d. Variabel kinerja dicerminkan oleh pernyataan Saya melaksanakan tugas dengan cermat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang memengaruhi dalam penelitian ini hanya terdapat tiga variabel yakni variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pembagian kuesioner, sehingga untuk mengetahui lebih dalam hubungan antara variable tidak dilengkapi dengan wawancara atau secara lisan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti di lokasi-lokasi lainnya misalnya pemerintahan tingkat kabupaten/kota, dinas, pusat, atau lainnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar memakai metode penelitian yang lainnya misalnya observasi, wawancara atau lainnya sehingga dapat meningkatkan kualitas data dan hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Daft, L. Richard. 2014. *“Era Baru Manajemen (New Era of Management)”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djoyowirono, Soengeng. 2005. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

- Erniati, Cut. 2011 *“Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun Sampalli Medan”*. Dalam *J-DA* 8-20, Medan.
- Ghozali, 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mondy, Wayne R. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, dan Judge. 2015. *“Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) Edisi Enam Belas”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. 2011. *“Asas-Asas Manajemen”*, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *“Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2015. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.

Mochammad Bachtiar Affandie*) Alumni Fakultas Ekonomi & Bisnis Unisma
Muhammad Mansur) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis Unisma**
Afi Rachmat Slamet*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis Unisma**