

PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN AWAYAN KABUPATEN
BALANGAN

Indri Yunita, Sulastini, Khuzaini
Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
Yunitaindri626@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kegawai kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Indri Yunita, 19920018, 2021. Studi Kuantitatif : Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan, Pembimbing Sulastini, dan Khuzaini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor kecamatan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan dengan menggunakan penyebaran kuesioner, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 17. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment pearson dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data yang lagi diperoleh hasil bahwa fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61%, dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Fasilitas, Motivasi, Disiplin kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of facilities, motivation, and work discipline on the performance of office employees in Awayan District, Balangan Regency.

This research was conducted on sub-district office employees. The method used was descriptive quantitative research. The population in this study were all district office employees using questionnaires, the sample used in this study was 40 people. Data analysis technique used SPSS 17 program. Validity test used Pearson product moment correlation and reliability used Cronbach's alpha. The classical assumption test uses multicollinearity, heteroscedasticity, and normality. Data analysis used multiple linear regression.

Based on the results of data analysis, it was again found that facilities, motivation and work discipline were proven to affect employee performance by 61%, and the remaining 39% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Facilities, Motivation, Work Discipline

Pendahuluan

Pelayanan public adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, atau pelayanan administratif.

Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur melalui Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah 87,7% dan masuk dalam katagori cukup berhasil, sedangkan sasaran strategis kedua yaitu meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah tidak dapat dihitung capaian kinerjanya Karena penilaian SAKIP SKPD tahun 2019 belum dilaksanakan.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan publik dikantor kecamatan awayan sangat diperlukan adanya penunjang bagi kinerja pegawai, di antara nya adalah fasilitas yang memadai, motivasi dan disiplin dalam pekerjaan sehingga tercapainya hasil kerja yang maksimal

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan di kantor kecamatan Awayan (Hasil wawancara salah satu pegawai) menerangkan bahwa pelayanan di kantor kecamatan masih belum maksimal da nada beberapa fasilitas kantor yang rusak dan juga belum mencukupi

kebutuhan para pegawai sehingga menghambat kecepatan kinerja berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan, tidak maksimalnya pelayanan public atau kinerja yang dicapai di kantor kecamatan awayan dikarenakan tidak memadainya fasilitas yang digunakan, rendahnya motivasi kerja dan kurangnya kedisiplinan. Sebagaimana diterangkan oleh Yandy Pagappong (2015) peningkatan disiplin kerja pegawai kantor kelurahan harapan baru kecamatan loa janan ilir samarinda seberang, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, factor penghambatnya yaitu kurangnya fasilitas kantor seperti computer sehingga pegawai kurang leluasa dalam pekerjaannya karena harus bergantian.

Berkenaan dengan pengaruh motivasi dan disiplin Siska Agustina dan M. Trihudyatmanto (2020) dalam penelitiannya Analisis pengaruh disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat Desa, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengujian hepotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengerauh yang searah anatara motivasi dan kinerja pegawai. berdasarkan masalah tersebut dan penelitian-penelitian terdahulu, dukungan teori, serta hasil observasi awal peneliti di Kantor kecamatan awayan di duga bahwa fasilitas, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Fasilitas, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan”

Tujuan penelitian ini adalah untul mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Awayan Kabuapten Balangan.

Tinjauan Pustaka

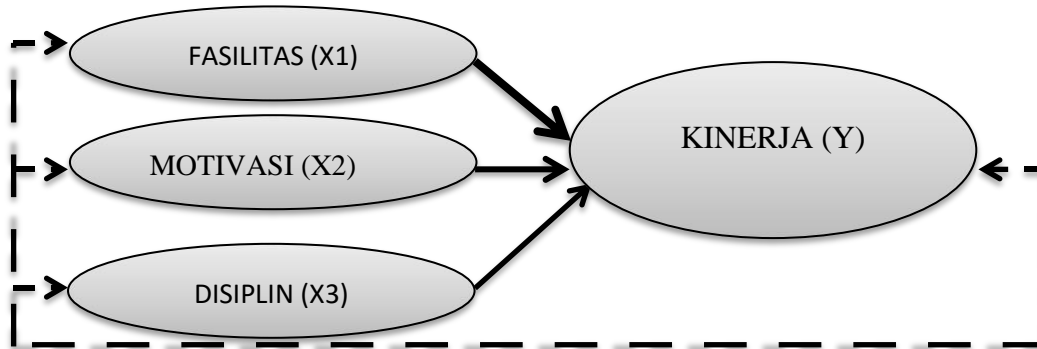
Sumberdaya manusia yang tergabung dalam suatu organisasi di era globalisasi diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kompetensinya secara terus menerus (Flippo, 2012; Basuki, 2015). Hal ini disebabkan teknologi terus berkembang dengan pesat sehingga pengetahuan terhadap pengelolaan organisasi semakin maju (Basuki dkk., 2021).

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Moenir (2015), menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu (Widyanti R., 2019,2021). Menurut Hasibuan (2015), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2010) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Menurut Rivai dan Sagala (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2012), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Ditinjau dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja yang sudah ditetapkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya

Kerangka Konsep



Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah: H1, H2, dan H3 terdapat pengaruh yang signifikan Fasilitas, Motivasi dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja pegawai kecamatan Awan kabupaten Balangan. H4 terdapat pengaruh signifikan fasilitas, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan awan kabupaten balangan

Metode

Metode yang digunakan adalah kuantitatif, untuk menguji pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independent dengan hubungan kausalitas (Basuki, 2021). Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor kecamatan yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan dengan menggunakan penyebaran kuesioner, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 17. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment pearson dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti berikut hasil regresi linear berganda :

Tabel 1 hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | -9.272 | 5.716 | | -1.622 | .114 |
| 1 Fasilitaskantor | .478 | .233 | .220 | 2.048 | .048 |
| Motivasikerja | .581 | .108 | .579 | 5.373 | .000 |
| Disiplinkerja | .274 | .102 | .289 | 2.686 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan (sig) Fasilitas kerja sebesar 0,048, Motivasi Kerja sebesar 0,000, dan Disiplin Kerja sebesar 0,011, oleh karena nilai $P = 0,007 < 0,05$, $0,000 < 0,05$ dan $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan diterima.

Koefisien determinasi R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X) (Ghozali, 2011). Berikut tabel koefisien determinasi R^2 :

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .610 | .578 | 1.31594 |

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Pada tabel diatas menunjukkan Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,610 atau 61%, artinya variabel Fasilitas kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61%. Sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam model tersebut.

1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (H1, H2, H3 dan H4

Pengambilan keputusan hipotesis penelitian ini berdasarkan nilai P Sig 0,05 (5%) dan nilai R^2

atau R Square, berikut ini tabel ringkasan pengujian hipotesis (H1, H2, H3 dan H4):

Tabel 3 Ringkasan Pengambilan Keputusan Hipotesis Penelitian

| No | Hipotesis Penelitian | P Sig (5%) | R Square | Ket |
|----|---|------------|---------------|---------------------|
| 1 | H1:1“Terdapat pengaruh signifikan fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan”. | 0,012 | 0,155 (15,5%) | Diterima (P < 0,05) |
| 2 | H2: 1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan | 0,000 | 0,465 (46,5%) | Diterima (P < 0,05) |

| | | | | |
|---|--|---------------------------------|------------------|------------------------|
| 3 | H3: 1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan | 0,004 | 0,197 (19,7%) | Diterima (P < 0,05) |
| 3 | H4: 1. Terdapat pengaruh signifikan fasilitas, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan | 0,048, 0,000 dan 0,011 | 0,610 (61%) | Diterima (P < 0,05) |

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan pada tabel diatas tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis berbunyi 1 : “Terdapat pengaruh signifikan fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan”.

Untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan dilakukan, maka dilakukan analisis data sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Awaysan kabupaten Balangan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Awaysan kabupaten Balangan.

Kriteria : Tolak Ho bila $p > 0,05$ (taraf signifikansi).

Kriteria : Diterima Ha bila $p < 0,05$ (taraf signifikansi).

Karena nilai P Sig < 0,05 (0,012 < 0,05) dan nilai R Square 0,155 (15,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan sebesar 15,5%”, dan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Hipotesis 2 yaitu “Terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan”. Untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan dilakukan, maka dilakukan analisis data sebagai berikut :

Ho : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan.

Ha : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan.

Kriteria : Tolak Ho bila $p > 0,05$ (taraf signifikansi).

Kriteria : Diterima Ha bila $p < 0,05$ (taraf signifikansi).

Karena nilai P Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai R Square 0,465 (46,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan sebesar 46,5%”, dan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hipotesis 3 yaitu Terdapat pengaruh signifikan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan Untuk mengetahui apakah ada

atau tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan dilakukan, maka dilakukan analisis data sebagai berikut :
Ho : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.

Ha : Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.

Kriteria : Tolak Ho bila $p > 0,05$ (taraf signifikansi).

Kriteria : Diterima Ha bila $p < 0,05$ (taraf signifikansi).

Karena nilai $P \text{ Sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) dengan nilai R Square 0,197 (19,7%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 19,7%”, dan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hipotesis 4 yaitu “Terdapat pengaruh signifikan fasilitas, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan”.

Untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh signifikan kapasitas fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan dilakukan, maka dilakukan analisis data sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan fasilitas, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Awayan kabupaten Balangan.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan fasilitas, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Awayan kabupaten Balangan.

Kriteria : Tolak Ho bila $p > 0,05$ (taraf signifikansi).

Kriteria : Diterima Ha bila $p < 0,05$ (taraf signifikansi).

Karena nilai $P \text{ Sig} < 0,05$ ($0,048 < 0,05$, $0,000 < 0,05$ dan $0,011 < 0,05$) dengan nilai R Square 0,610 (61%), sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 61%”, dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di bagian atas maka peneliti dapat membuat hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pembahasan Hasil Analisis Secara Simultan Dan Parsial

1.1 Pembahasan Hasil Analisis (Parsial) Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pada variabel fasilitas kerja $P \text{ hitung} = 0,012$ kurang dari $P \text{ value} (5\%) 0,05$ sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. Nilai R-Square yang didapatkan adalah 0,155 itu artinya fasilitas kerja memberikan pengaruh sebesar 15,5 persen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil secara parsial dan simultan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu artinya fasilitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Pawestri Ningrum (2019) mengungkap bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

kantor kecamatan petarukan. Moenir (2015), menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

1.2 Pembahasan Hasil Analisis (Parsial) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja, P hitung = 0,000 kurang dari P value (5%) 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. Nilai R-Square yang didapatkan adalah 0,465 itu artinya motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 46,5 persen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil secara parsial bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu artinya semakin meningkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di instansi pemerintah maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang ada di instansi pemerintah maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Azhari (2020) mengungkap bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2015), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

1.3 Pembahasan Hasil Analisis (Parsial) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja, P hitung = 0,004 kurang dari P value (5%) 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. Nilai R-Square yang didapatkan adalah 0,197 itu artinya disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 19,7 persen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil secara parsial bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu artinya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yandy Pagappong (2015) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor keluarahan harapan baru kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang. Menurut Sinambela (2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

1.4 Pembahasan Hasil Analisis (Simultan) Fasilitas Kerja, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pada variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan P hitung = 0,048, 0,000 dan 0,011 (kurang dari P value 0,05), sehingga fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. Nilai R-Square yang didapatkan adalah 0,610 itu artinya fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 61 persen terhadap kinerja pegawai. Itu artinya secara bersamaan fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia seperti motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja pegawai yang baik.

Kesimpulan

1. Karena nilai P Sig < 0,05 (0,012 < 0,05) dan nilai R Square 0,155 (15,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 15,5%”, dan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Karena nilai P Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dengan nilai R Square 0,465 (46,5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 46,5%”, dan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Karena nilai P Sig < 0,05 (0,004 < 0,05) dengan nilai R Square 0,197 (19,7%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 19,7%”, dan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Karena nilai P Sig < 0,05 (0,048 < 0,05, 0,000 < 0,05 dan 0,011 < 0,05) dengan nilai R Square 0,610 (61%), sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan sebesar 61%”, dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Kantor Pemerintahan Kecamatan Awayan perlu menambah, mempertahankan, dan meningkatkan fasilitas, motivasi, dan disiplin demi meningkatkan kualitas pegawai dan mendorong kinerja pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan supaya kedepannya pelayanan pemerintahan dapat bergulir lebih baik dari sebelumnya dan lebih disiplin dalam menggunakan waktu yang sudah ditentukan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang tertutup dengan skor 1-5 sehingga peneliti tidak mampu menambah wawasan para responden. Untuk itu, peneliti selanjutnya lebih baik jika kuesioner yang digunakan menggunakan kuesioner yang

didukung dengan pertanyaan terbuka sehingga peneliti dengan mudah memahami alasan responden menjawab pertanyaan dan membantu pembahasan pada penelitian untuk memberikan alasan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Dalam e-Journal Kajian Bisnis. Volume 23, No 2, hal. 121-137.
- Basuki, 2015, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Al kalam Komunikasi Bisnis dan Manajemen, Vol.2 No.4 Juli 2015*.
- Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.
- Basuki, Widyanti Rahmi, Mursanto, 2021, Kapasitas Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kerjasama Dan Inovasi Dalam Perusahaan (Suatu Tinjauan Teoritis), *Al Ulum Jurnal ilmu sosial dan Humaniora, Vol. 7 No. 2. Hal. 125-137*
- Deiby Christa Ruru. (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*. Dalam e-Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Volume 5, No 2, hal. 499-510
- Flippo, Edwin. 2012. *Manajemen Personalial Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu (2015). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indah Pereswati Setia Ningrum. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang* Dalam e-Journal Ilmu Ekonomi.
- Mangkunegara, Anwar Perabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardi Astutik. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Dalam eJournal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Volume 2, No 2, hal. 121-140.
- Moenir, AS. (2011). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Moenir.(2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Siska Agustina Dewi (2020), M. Trihudyatmanto (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Dalam e-Journal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Volume 2, No 1, hal. 2716-2583.
- Sri Wahyuni. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Dalam e-Journal Katalogis. Volume 2, No 1, hal. 124-134.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widyanti, Rahmi; 2019; *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Repository Uniska MAB, Banjarmasin.
- Widyanti, Rahmi; 2021; *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains, Bandung
- Yardy Pagappong. (2015). *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa janan ilir samarinda seberang*. Dalam e-Journal Ilmu Pemerintah. Volume I, No 3, hal.1 509-519.
-, Peraturan Bupati Balangan Nomor 98 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan uraian Tugas Kecamatan di Kabupaten Balangan