

# **PENGARUH FASILITAS, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANA LILI**

**Salju<sup>1</sup>, Greis Patara<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia  
[Gracekapipe@gmail.com](mailto:Gracekapipe@gmail.com)

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tana Lili. Penelitian ini menggunakan data primer, metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan survei kusioner kepada 30 pegawai di analisis regresi linear berganda, setelah data-data tersebut terkumpulkan, kemudian data di analisis dengan menggunakan SPSS (*statistic product and surveisalution*) versi 20. Hasil penelitian fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih meningkat, sehingga menimbulkan rasa keterkaitan dari pada pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta melalui uji f (simultan) di dapatkan juga hasil signifikan terhadap variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Kata kunci: fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of facilities, motivation and discipline on employee performance at the Tana Lili sub-district office. Method of data collection was carried out using a questionnaire survey to 30 employees analyzed by linear regression using SPSS (*statistic product and surveisalution*) version 20. The results of the research on office facilities had an effect on increasing employee performance. And work discipline has an effect on employee performance, and through the f (simultaneous) test also obtained significant results on the independent variables in this study jointly have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: facilities, motivation and work discipline on the employee performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap orang mau pun setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat di ketahui apa bila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja pegawai di ketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang di butuhkan pegawai agar pegawai bersemangat dalam bekerja. Aktivitas pegawai dalam suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoprasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir, “fasilitas adalah segala sesuatu yang di gunakan, di pakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadai pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapat hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya

mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangatlah membutuhkan pegawai yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mendapat hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang di inginkan dapat di capai. Menurut Abraham Maslow (1943) dalam Mangkunegara, teori kebutuhan di definisikan “sebagai suatu kesengajaan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Hasil wawancara dengan dua pegawai motivasi yang di berikan oleh kantor berupa pelatihan. Pelatihan ini kurang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai karena hanya ada satu atau dua pegawai saja yang ikut dalam pelatihan setahun.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang memenuhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan di lakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang di buat. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangkai mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut

bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya pelaksanaan. Disiplin kerja yang baik dapat di lihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang baik tertulis maupu tidak. Kedisiplinan dapat di artikan bila mana karyawan atau pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja, pegawai juga perlu di bangkitkan dan di tingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kerja yang terbaik. Peningkatan kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh

beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah pemberian fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka penelitian bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tana Lili untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan proses rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu proses penelitian. Desain penelitian ini bertujuan untuk memberikan pegangan yang jelas dan terstruktur pada seseorang penelitian dalam melakukan penelitiannya. Menurut Sugiyono (20017) desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:4) metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama

untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2007:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang dapat diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk dapat mengetahui tingkat ketepatan alat ukur instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment* version corelation, dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai  $r$  hitung  $> r$  maka data tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil yang telah diuji diketahui bahwa nilai cronbach alpha

untuk semua variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan Reliabel.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$Y = -0,819 + 0,178X_1 + 0,364X_2 + 0,592X_3$   
dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 0,819 artinya jika (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) nilainya tetap atau sama dengan nol maka pendapatan pedagang (Y) nilai skornya sebesar 0,819.
- b) Koefisien regresi variabel (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,178 menunjukkan bahwa variabel modal usaha mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka (X<sub>1</sub>) akan mengalami kenaikan sebesar 0,178.
- c) Koefisien regresi variabel (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 0,364 menunjukkan bahwa variabel (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka (X<sub>2</sub>) akan mengalami kenaikan sebesar 0,364.
- d) Koefisien regresi variabel (X<sub>3</sub>) memiliki nilai sebesar 0,592 menunjukkan bahwa variabel (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka (X<sub>3</sub>) akan mengalami kenaikan sebesar 0,592.

## 4. Uji Hipotesis

### 4.1 Uji Parsial (Uji T)

a. (X<sub>1</sub>)

(X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05 (0,033 > 0,05)$ . (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y).

b. (X<sub>2</sub>)

(X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ . Berarti (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap (Y).

c. (X<sub>3</sub>)

(X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ . Berarti (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap (Y).

### 4.2 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y). Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama meningkat, maka (Y) juga akan meningkat.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,983 artinya 98,3% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2 dan X3) dan sisanya 2% (100% - 98,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul Pengaruh Fasilitas, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili. Maka peneliti mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tana lili
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tana lili
- d. Fasilitas, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tana lili

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang dapat di disajikan, maka peneliti akan menyampaikan sedikit saran yang

dapat memberi manfaat kepada sebuah pihak-pihak yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang peneliti ingin sampaikan adalah sebagai berikut:

a. Saran untuk pihak pegawai di kecamatan tana lili

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar kinerja pegawai lebih meningkat di kantor kecamatan tana lili, dapat menambah rasa keterkaitan yang tinggi dari para pegawainya. Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi fasilitas pegawai adalah dengan bersedianya pegawai untuk bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu peningkatan kantor dan juga memberikan motivasi, saran, nasehat, dan bimbingan kepada pegawainya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Motivasi sangatlah penting untuk di tanamkan dalam diri setiap pegawai yang berada di kantor Kecamatan Tana Lili, karena akan menambhkan rasa semangat dalam bekerja baik secara individu mau pun dalam berkelompok. Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah bersedianya seorang pegawai dalam menerima setiap motivasi yang di berikan padanya agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh dengan rasa tanggung jawab yang besar.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar kinerja pegawai lebih meningkat, kantor kecamatan tana lili dapat menanamkan rasa keterkaitan dan kemampuan anggotanya demi meningkatnya kecamatan. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin adalah pegawai selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi pegawai, maka kantor kecamatan Tana Lili dapat memberikan motivasi, saran, nasehat serta bimbingan kepada pegawainya demi meningkatnya kantor kecamatan.
4. Fasilitas, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu sebaiknya lebih memperhatikan lagi bagaimana caranya agar fasilitas, motivasi dan disiplin pegawai bisa lebih meningkat lagi dan juga dapat memenuhi kebutuhan pegawainya.

b. Saran untuk peneliti

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi penelitian ini menjadi lebih baik yaitu dengan menambahkan sebuah variabel-variabel budaya organisasi, stres kerja dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan tana lili, dalam mengukur tingkat kinerja pegawai dengan menggunakan daftar

pertanyaan yang diukur secara kuantitatif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Fatma Ningrum. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic*, 01(03).
- Setiyaningrum, I. (2017). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal *Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.*
- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. 82–94.
- Gaol, J. L. (n.d.). Ketenagakerjaan Kota Medan *Oleh : E-mail :28*.
- Elisa, P. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. i–98.
- Yolanda Pratiwi, Harlen, D. C. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi Melalui Kepuasan Kerja*. XII(3), 597–608.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Kerja, P. F., & Dan, D. K. (2018). Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. 2(1), 1–10.
- Kepemimpinan, P. G., & Kantor, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Perangkat, K., & Di, D. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja sPerangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1)..
- Wahjosumidjo (2011), *kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Belo, Ligia JoseDa Costa, 2014, *pengaruh motivasi, Disiplin kerja dan Fasilitas kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ministerio Comercio Industria E Ambiente (MCIA) Dili Timor Leste*: Universitas Jember.
- Narmodo, Hernowo dan Wajdi, Muhammad Farid. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Dayasaing,5 (2).pp.1-8.ISSN 1411-3422.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (bandung:Refika Aditama).
- Moenir A.S, (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*, (Jakarta:Sinar Grafika).
- Wirawan,(2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia: Teori, Psikologi, Hukum, Ketenaga kerjaan, Aplikasi dan Penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, Pemerintahan dan pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Hendry Simamora, (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Jokjakarta STIE YKPN).
- Malayu S.P Hasibuan. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta:PT.Bumi Aksara).
- Moekijat. (2001). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*, (Jakarta:Pustaka).
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada).
- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan intlikasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmo).
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup).

- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saifullah. (2005). *Pengantar manajemen*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup).
- Sunyoto, Danang, (2013). *Teori, kuesioner, dan Analisis data sumber daya manusia*, (Yogyakarta: CAPS).
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (Jakarta:PT.Raja Grafinda Persada).
- T. Hanni Handoko. (2003). *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE).
- Sugiyono, (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*,(Bandung:Alfabeta).
- Setiawan. (2015). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Kanjuran Malang.
- Madina, S., & Warni, H. (2012). *Pengaruh fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Banjarbaru*.