

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

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 rangkha 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 maupun tidak. Kedisiplinan dapat di artikan bila mana karyawan atau pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya 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 berkenan 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”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang, masalah dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili?
4. Apakah fasilitas, motivasi, dan disiplin, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.
- d. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.

## **1.4. Manfaat penelitian**

### **1.4.1. Manfaat teoritis**

a. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber bacaan yang sangat bermanfaat bagi yang membacanya.

### **1.4.2. Manfaat praktis**

Memberikan masukan bagi instansi akan pentingnya fasilitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Fasilitas Kantor**

##### **2.1.1. Pengertian fasilitas kantor**

Moenir menyatakan (1987) “fasilitas merupakan segala sesuatu yang di gunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya tanpa di sertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja oprasional. Alat kerja manajemen berupa aturan menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewengan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

Menurut Moekijat (2001), secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia. “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa

fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### **2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kantor**

#### **a. Manusia**

Agung P.P, menyatakan “bahwa manusia dapat di artikan sebagai mahluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna, yang tersusun atas kesatuan fisik, Roh atau jiwa dan akal pemikiran yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan lingkungannya”. Dalam kata lain manusia adalah pengelolah atau pun penjaga atau pemelihara. Dalam halnya fasilitas, secara alamia dan sejalan dengan waktu akan menjadi rusak secara perlahan, akan tetapi usai kegunaan dapat di perpanjang dengan pemeliharaan.

#### **b. Uang**

Rollin G. Thomas” dalam bukunya yang berjudul *Our Modern Banking and Monetary System*, ia menyebut bahwa uang adalah segala sesuatu yang tersdia dan umumnya di terima umum sebagai alat pembayaran untuk pembelian barang dan jasa, serta untuk pelunasan utang”.

Dari definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa untuk pengadaan ataupun halnya perbaikan fasilitas perlu adanya uang, sehingga pengadaan dan perbaikan fasilitas bisa terlaksana.

### 2.1.3. Indikator Fasilitas Kantor

#### a. Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja inipun terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menyatakan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

#### b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
2. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
3. Penerangan yang cukup.

4. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dari keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi yang di perlukan di tempat kerja.
5. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, Dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain kurir, antar jemput pegawai.
6. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, dan sejenisnya.
7. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat masak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain sebagainya).

c. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Peraturan yang objektif dan di rasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usah.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "*moreve*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Handoko (2015), "motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Menurut Hasibuan(2003) , "motivasi

adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan”. Motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **2.2.2. Teori Motivasi**

Teori motivasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (2015) yaitu teori hierarki kebutuhan. Kebutuhan di definisikan sebagai “suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Ernie dan Kurniawan (2015), yaitu :

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan paling dasar manusia. Kebutuhan ini dapat berupa makanan, minuman, istirahat, kebutuhan biologis dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan keamanan (*Safety and Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus di penuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan di hari tua, jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.

c. *Kebutuhan sosial (Social Needs)*

Setelah kebutuhan keamanan dan fisik terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan di terima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antara individu yang baik dan sebagainya.

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang di miliki.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa tuntunan pengembangan karier yang jelas, pemberian promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi atau melibatkan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2013) sebagai berikut:

- a. Promosi. Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik itu dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama pembayaran gaji.
- b. Prestasi kerja. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang di percayakan kepadanya sekarang.

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk di usulkan oleh atasannya agar dapat di pertimbangkan untuk di promosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

- c. Pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memeberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan bebagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
- d. Penghargaan. Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat di perlukan untuk memacuh gairah kerja bagi karyawan.
- e. Tanggung jawab. Pertanggung jawaban atas tugas yang di berikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang di terimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang di harapkan para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.
- f. Pengakuan. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus di berikan

oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

- g. Keberhasilan dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

#### **2.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi Abraham Maslow dalam Ernie dan Kurniawan (2005), sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan paling dasar manusia. Kebutuhan ini dapat berupa makanan, minuman, istirahat, kebutuhan biologis dan lain sebagainya.

- b. Kebutuhan keamanan (*Safety and Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan di hari tua, jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.

- c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan keamanan dan fisik terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antara individu yang baik dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang di miliki.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

## **2.3. Disiplin kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujud suatu tujuan bagi perusahaan atau organisasi dan pegawai. Kedisiplinan merupakan sikap yang di perlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan.

Menurut Wirawan (2012), perilaku disiplin pegawai adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang telah di tetapkan oleh organisasi. Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah

laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor, baik yang tertulis atau tidak yang harus di patuhi oleh setiap pegawai.

### **2.3.2. faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan baik.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah di tetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin di tegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif, antara lain :
  - 1. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
  - 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tertentu.
  - 3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4. Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada teman rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **2.3.3. Prinsip-prinsip Disiplin kerja**

Menurut Bacel dalam Sinambela (2012), ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner, diantaranya adalah :

- a. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perubahan yang berlaku.
- b. Semua tindakan disipliner harus di dokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam bekerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu di komunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah di ambil untuk memecahkan hal itu.
- c. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat pelaksanaan dan tekunan terendah yang di perlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- d. Semakin berat tingkat yang di gunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh-sungguh di perlukan dan di benarkan oleh seriusnya masalah yang di hadapi.
- e. Semakin pimpinan mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin pimpinan dapat memecahkan bersama

pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang di dapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

#### **2.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (2000), disiplin kerja di pengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula di katakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
- e. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Veithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat di lihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja yang baik.

## **2.4. Kinerja pegawai**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2006) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya”. Melayu S.P. Hasibuan (2001), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengetian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari bershasil tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, atau pegawai, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerja samanya secara baik. Kinerja diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Menurut Simamor (2004), tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinofasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai**

Menurut Wirawan (2015), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, disiplin kerja, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah di pengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat di asumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iabekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasiburuk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategis organisasi, dukungan sumber daya yang di perlukan untuk melakukan pekerjaan, fasilitas kantor, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktifitas pegawai.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu budaya masyarakat juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **2.4.3. Penilaian kinerja**

Penilaian kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatuhnyanya memiliki derajat kesediaan tugas atau pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Henry Simamora (2004), menyatakan penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang di pakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Melayu S.P Hasibuan (2001), menyatakan bahwa penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap pegawai. Berdasarkan penilaian kerja di atas dapat di tarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi, penilaian kerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja dan memotivasi kerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, pemberitahuan, penilaian transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang di pergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai pegawai.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

#### **2.4.4. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Soerjono (2001), kinerja yang baik sebaliknya memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerja tersebut.
- b. Jumlah. Jumlah yang di hasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat di selesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Kemandirian. Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Adapun kajian terdahulu dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Wicaksono (2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya)	Menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	M. Harlie	Pengaturan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	Variabel bebas yang meliputi disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) pemerintah. Secara bersama variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel berikut yaitu kinerja pegawai ( $Y$ )

			<p>pemerintah. Variabel <math>X_1</math> yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi persial yang tertinggi yaitu 0,990, merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah.</p>
3.	Suprayitno	<p>Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar)</p>	<p>Secara persial (individu) terhadap pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% di jelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.</p>

## 2.6. Hubungan Antara Variabel

### 1. Hubungan antara Fasilitas Kantor dengan Kinerja pegawai

*Moenir (1989:197)* menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang di tempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa di sertai alat kerja. Alat salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dalam setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawai dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fasilitas dari setiap pegawai.

### 2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai

*Menurut Hasibuan* , “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan”. *Stephen P. Robbins* dalam *Hasibuan* mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Motivasi sangatlah penting bagi setiap pegawai agar mereka dapat bekerja dengan semangat yang bersal dari motivasi yang diberikan. Motivasi bisa membembakar semangat pegawai agar melakukan

tugas yang diberikan dengan sangat baik dan berguna bagi organisasi atau perusahaan.

### 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai

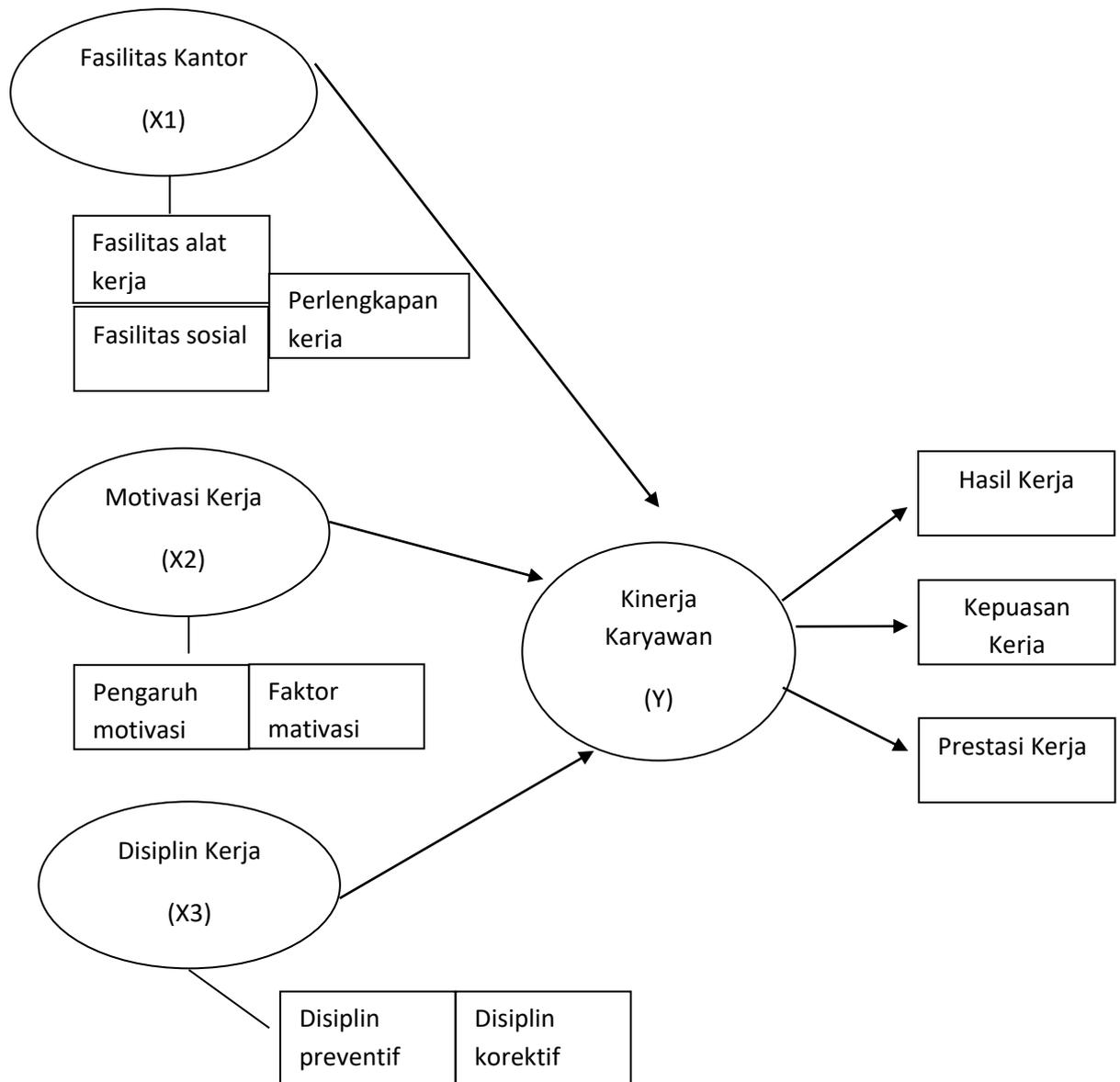
Sedarmayanti (1995) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperhatikan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor yang berupa kemampuan (*Ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari salah satu penilaian kinerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu yang menjadi tanggung jawab pekerja di pandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bertanggung pada individu masing-masing dalam memandang pekerjaan tersebut. Semakin di miliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (Hasibuan, 2000). Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka

nilai kerja dari para karyawan pun akan di ketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998). Mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif berkaitan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

## **2.7. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian ini adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerang konseptual dalam ini dapat membantu penelitian dalam menemukan arah kebijakan saat melakukan penelitian. Kerangka berfikir ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antara konsep dengan konsep yang lainnya dari masalah yang teliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan. Organisasi menurut pelaksanaanya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Hasil kerja yang baik salah satunya apabila mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai. kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001:95) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori relevan belum didasarkan pada fakta. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis penelitian yang dapat diuraikan dari asumsi diatas adalah sebagai berikut:

H1: Fasilitas Kantor sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

H3: Disiplin kerja sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

H4: Fasilitas kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. 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.

#### **3.2.Lokasi dan waktu Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Kecamatan Tana Lili, dengan menggunakan waktu penelitian kurang lebih dua bulan setengah melakukan seminar proposal.

### **3.3. Metode Pengumpulan data**

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam suatu pencapaian penelitian. Dalam menyusun tugas akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada Kantor Kecamatan Tana Lili yang bertempat di Desa Bungapati, Kecamatan Tana Lili, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk di jawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Kuesioner adalah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relatif murah, cepat dan efisien. Dengan kuesioner juga bisa mendapatkan data dari sampel orang banyak. Pengumpulan datanya juga relatif cepat karena peneliti tidak perlu hadir pada saat pengisian kuesioner.

Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, perilaku, serta karakteristik. Kuisisioner yang di berikan bersifat pertanyaan tertutup dimana untuk pertanyaan tertutup responden di berikan pertanyaan yang diukur dengan skala 1-5 yang merupakan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

Dimana :

Sanagt Setuju = Diberi bobot / skor 5

Setuju = Diberi bobot / skor 4

Netral = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju = Diberi bobot / skor 1

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh seseorang yang sedang melakukan penelitian.

#### **3.4.1. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau yang dikumpulkan oleh seseorang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang trlah ada seperti yang ada pada laporan-laporan terdahulu. Seperti buku, dokumen, internet, dan lain sebagainya.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2016:118) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016:118) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul

representatif (mewakili). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Kantor Kecamatan Tana Lili yang berjumlah 30 orang. Namun sampel yang akan saya tarik untuk di teliti pada Kantor Kecamatan Tana Lili adalah seluruh pegawai yang berada di kantor kecamatan tana lili.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam menganalisis data, dalam penelitian ini meliputi dalam penelitian dapat meliputi beberapa tahap dasar (Santoso dan Tjiptono, 2012), tahap tersebut diantaranya:

1. Kuesioner.

Proses teknik pengumpulan data dengan cara meneliti memberikan daftar pertanyaan atau pun pernyataan yang tertulis untuk di jawab oleh responden, dalam penelitian ini penelitian melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

2. Pemberian kode

Proses pemberian data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori yang penting.

3. Pemberian skor (*scoring*)

Proses pemberian skor atau jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung ada anggapan atau opini responden.

### 3.7. Definisi operasional dan variabel penelitian

Untuk memberi batasan dalam penelitian dalam memudahkan penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan penjabaran definisi operasional variabel, yakni sebagai berikut :

a. Fasilitas kantor ( $X_1$ )

Fasilitas kantor  $X_1$  adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Motivasi kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja  $X_2$  adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Disiplin kerja ( $X_3$ )

Disiplin kerja  $X_3$  adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis atau tidak yang harus dipatuhi oleh pegawai.

d. Kinerja pegawai ( $Y$ )

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

**Tabel 3.1**  
**Definisi variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Fasilitas kantor X <sub>1</sub>	Segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas alat kerja.</li> <li>2. Fasilitas perlengkapan kerja.</li> <li>3. Fasilitas sosial.</li> </ol>	Likert's
2	Motivasi kerja X <sub>2</sub>	Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis.</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman.</li> <li>3. Kebutuhan untuk merasa memiliki.</li> <li>4. Kebutuhan akan harga diri.</li> <li>5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.</li> </ol>	Likert's
3	Disiplin kerja X <sub>3</sub>	Suatu sikap, tingkah laku dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran.</li> <li>2. Ketepatan waktu.</li> </ol>	Likert's

		perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis atau tidak yang harus dipatuhi oleh pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Ketaatan pada standar kerja.</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan kantor.</li> <li>5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.</li> </ol>	
4	Kinerja pegawai Y	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. Kemandirian.</li> </ol>	Likert's

### 3.8. Instrumen penelitian

Yusuf, (2013), mengatakan secara umum instrumen penelitian yang dapat digunakan oleh seorang penelitian kuantitatif adalah Kuesioner berasal dari bahasa latin yang berarti *Questionnaire*, yang merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu yang diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner lebih populer dalam penelitian di bandingkan dengan instrumen yang lain karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang banyak dalam

waktu yang cukup relatif pendek, dengan biaya yang rendah pula dibandingkan dengan peneliti yang menggunakan wawancara atau teknik lain.

### **3.8.1. Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan (appropriateness), kebermaknaan (meaningful) dan kemanfaatan (usefulness), dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes, validasi berdasarkan taraf signifikan 5% karena pada umumnya penelitian ilmu-ilmu sosial dan pendidikan penggunaan taraf 5% sudah cukup tinggi. Sehingga dapat memahami persyaratan untuk menarik kesimpulan secara generalisasi. Butir soal yang ada pada instrumen dianalisis, dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada soal dengan skor total. (Sudjana, 2004: 33).

### **3.8.2. Uji Reabilitas**

Reabilitas merupakan rangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, (Sugiono 2015). Reabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun di teskan pada sesuatu yang berbeda.

### **3.9. Metode Analisis Data**

Setelah data berskala likert's, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu Fasilitas kantor ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ). Digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- $\alpha$  : konstanta
- $\beta_1$  : koefisien regresi dari FK (fasilitas kantor)
- $\beta_2$  : koefisien regresi dari MK (motivasi kerja)
- $\beta_3$  : koefisien regresi dari variabel DK (Disiplin kerja)
- $X_1$  : Fasilitas Kantor
- $X_2$  : Motivasi Kerja
- $X_3$  : Disiplin Kerja
- e : Error

### 3.10. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Menyeluruh / Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua Variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel dependent atau terkait (Ghozali, 2006). Pada uji F jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,5 maka dapat dikatakan bahwa Variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama dikatakan dapat mempengaruhi Variabel dependen (untuk tingkat signifikansi= 5%, maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen.

## **2. Uji t (Parsial)**

Uji t dikenal dengan uji Parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan / dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2015).

## **3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara Nol sampai Satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua infoemasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Tana Lili**

Kabupaten luwu utara adalah merupakan salah satu kabupaten di bagian sulawesi selatan yang berjarak kurang lebih 420km dari ibu kota provinsi sulawesi selatan yang terletak diantara  $01^{\circ} 53' 019''$  -  $02^{\circ} 55' 36''$  lintang selatan (LS) dan  $119^{\circ} 43' 46''$  -  $120^{\circ} 37' 44''$  bujur timur (BT). Pada tahun 2012 di bentuk satu kecamatan baru yang merupakan pemekaran dari kecamatan bone-bone yaitu kecamatan Tana Lili. Berdasarkan peraturan daerah Kab. Luwu Utara nomor : 01 Tahun 2012 Tanggal 05 April 2012 dan peraturan Bupati Luwu Utara nomor : 19 Tahun 2012 Tanggal 04 Juni 2012 tentang pembentukan kecamatan Tana Lili dengan jumlah 10 Desa.

Luas daerah Administrasi Kecamatan Tana Lili sebagai berikut :

Nama Kecamatan	: Tana Lili
Alamat	: Jln. Trans sulawesi, Kab. Luwu Utara
Camat Tana Lili	: Isa Ansari, S.sos
Luas Lahan	: 149,41 km
Presentase	: 1,99%

## 4.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Tana Lili

### 4.2.1 Visi

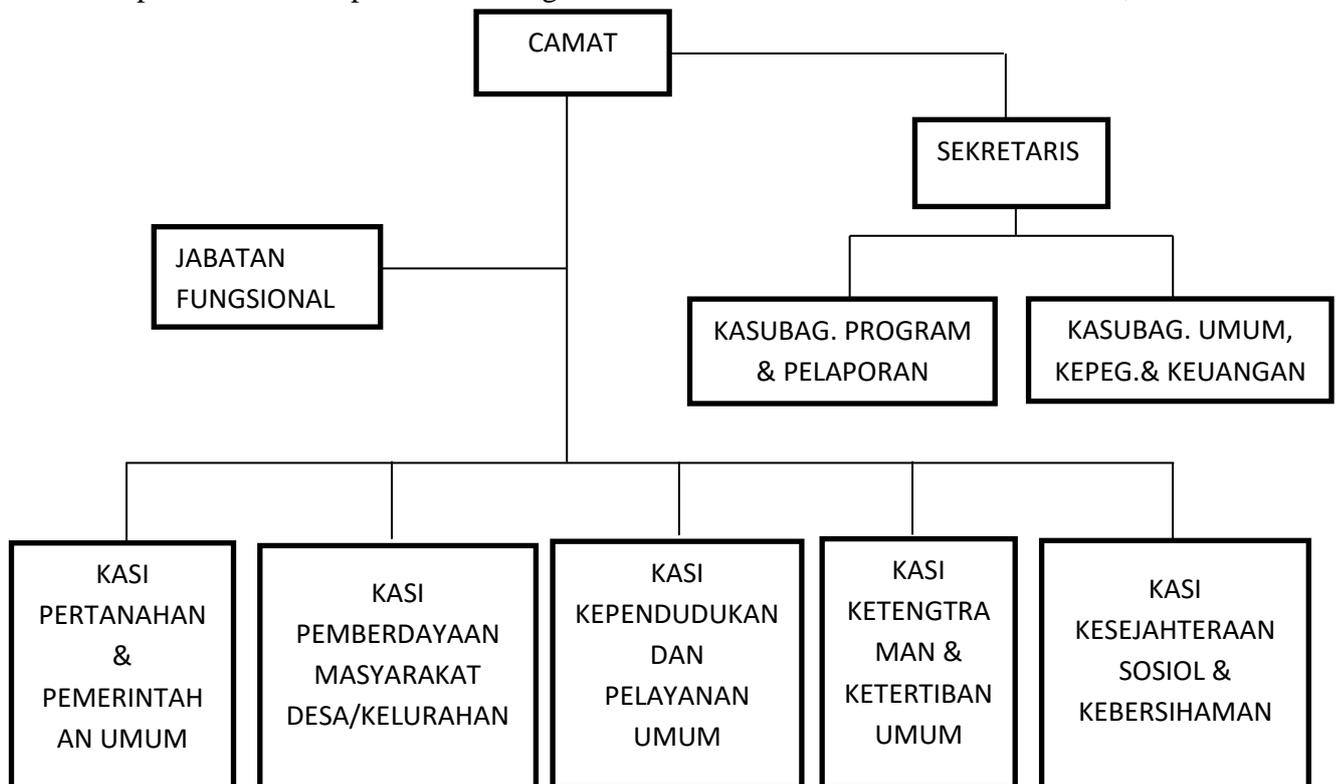
Mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Prima yang Efektif, Efisien dan Akuntabel.

### 4.2.2. Misi

1. Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur Kecamatan Tana Lili
2. Meningkatkan Pelayanan Prima yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Pendukung.

## 4.3 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tana Lili

Adapun pengertian struktur organisasi adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun struktur organisasi Kantor Kecamatan Tana Lili berikut;



#### 4.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh fasilitas motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tana lili Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kusioner yang diberikan kepada pegawai maka dapat dilihat karakteristik responden dibawah sebagai berikut;

**Tabel 4.1**Karakteristik responden berdasarkan bidang

<b>PROFESI</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PRESENTASE</b>
<b>Bidang kependudukan</b>	<b>10 Orang</b>	<b>33%</b>
<b>Bidang kesejahteraan</b>	<b>5 Orang</b>	<b>17%</b>
<b>Staf</b>	<b>15Orang</b>	<b>50%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan bidang dapat diketahui bahwa, yang di bidang kependudukan sebanyak 10 responden (33%), yang di bidang kesejahteraan sebanyak 5 responden (17%), dan bagian staf sebanyak 15 responden (50%),

Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Tana Lili lebih didominasi oleh pegawai staf yang berjumlah 15 orang (50%).

**Tabel: 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur**

<b>UMUR</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PRSENTASE</b>
<b>23-30</b>	<b>14</b>	<b>46%</b>
<b>31-38</b>	<b>5</b>	<b>17%</b>
<b>41-48</b>	<b>5</b>	<b>17%</b>
<b>51-58</b>	<b>6</b>	<b>20%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer 2021

Karakteristik responden pegawai berdasarkan usia yaitu, (23-30) tahun ada sebanyak 14 orang (46%) reponden, memiliki usia (31-38) tahun, sebanyak 5 orang (17%) responden, memiliki usia (41-48) tahun sebanyak 5 orang (17%), responden, memiliki usia (51-58) tahun sebanyak 6 orang (20%) responden, melalui penyebaran koesioner yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Tana Lili.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PRESENTASE</b>
<b>SMA</b>	<b>16</b>	<b>53%</b>
<b>S1</b>	<b>10</b>	<b>33%</b>
<b>S2</b>	<b>4</b>	<b>14%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

Karakteristik responden pada pendidikan pegawai secara umum dapat diketahui melalui penyebaran koesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi koesioner sebanyak 30 responden, SMA sebanyak 16 orang (53%), S1 sebanyak 10 orang (33%), S2 sebanyak 4 orang (14%). jadi jumlah keseluruhan pegawai yang telah menjadi responden rata-rata didominasi tamatan SMA yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di Kantor Kecamatan Tana Lili.

#### 4.5 Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan 7 item pernyataan, untuk variabel fasilitas kantor 6 pernyataan, untuk motivasi 6 pertanyaan dan untuk variabel disiplin kerja 6 pernyataan, untuk variabel kinerja pegawai mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4** Deskriptif Responden Pada Variabel fasilitas kantor(X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
X1.1	21	6	3	0	0	30
X1.2	25	2	3	0	0	30
X1.3	10	16	4	0	0	30
X1.4	17	9	4	0	0	30
X1.5	18	10	2	0	0	30
X1.6	15	4	11	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden,, yang menjawab setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden, yang menjawab setuju sebanyak 2 responden, yang

menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X1.3 yang menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab setuju sebanyak 16 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X1.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X1.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab netral sebanyak 11 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.5 Deskriptif Responden Pada Variabel Motivasi (X2)**

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
X2.1	10	8	12	0	0	30
X2.2	19	7	4	0	0	30

X2.3	20	8	2	0	0	30
X2.4	15	11	4	0	0	30
X2.5	18	9	3	0	0	30
X2.6	20	7	3	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel Motivasi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden,, yang menjawab setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab netral sebanyak 12 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.3 yang menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 11 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 3

responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.6**Deskriptif Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
X3.1	20	8	2	0	0	30
X3.2	15	6	4	0	0	30
X3.3	19	9	2	0	0	30
X3.4	15	11	4	0	0	30
X3.5	25	3	2	0	0	30
X3.6	20	5	5	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X3.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden,, yang menjawab setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X3.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 6 responden, yang

menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X3.3 yang menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X3.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 11 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X3.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden, yang menjawab setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X3.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.7** Deskriptif Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
Y.1	22	7	1	0	0	30
Y.2	17	9	4	0	0	30

Y.3	20	9	1	0	0	30
Y.4	23	5	2	0	0	30
Y.5	20	5	5	0	0	30
Y.6	23	4	3	0	0	30
Y.7	27	2	1	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, untuk pernyataan Y.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20

responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Y.7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, yang menjawab setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

#### **4.6 Uji Kualitas Data**

##### **4.6.1 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 correlation, 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

#### **Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
(X1)	1	0,834	0,361	Valid
	2	0,510	0,361	Valid
	3	0,831	0,361	Valid
	4	0,897	0,361	Valid
	5	0,908	0,361	Valid
	6	0,636	0,361	Valid
(X2)	1	0,746	0,361	Valid
	2	0,383	0,361	Valid
	3	0,652	0,361	Valid
	4	0,736	0,361	Valid
	5	0,898	0,361	Valid
	6	0,898	0,361	Valid
(X3)	1	0,810	0,361	Valid
	2	0,617	0,361	Valid
	3	0,839	0,361	Valid

	4	0,794	0,361	Valid
	5	0,617	0,361	Valid
	6	0,563	0,361	Valid
(Y)	1	0,821	0,361	Valid
	2	0,616	0,361	Valid
	3	0,759	0,361	Valid
	4	0,663	0,361	Valid
	5	0,719	0,361	Valid
	6	0,616	0,361	Valid
	7	0,659	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2021

#### 4.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Croanbach	Syarat Reliabel	Keterangan
----------	-----------	-----------------	------------

	<i>Alpha</i>		
(X1)	0,847	0,60	Reliabel
(X2)	0,825	0,60	Reliabel
(X3)	0,767	0,60	Reliabel
(Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, 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.

#### 4.7 Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,819	,840		,975	,339
	(X1)	,178	,079	,169	2,255	,033
	(X2)	,364	,055	,369	6,639	,000

	(X3)	,592	,086	,4	6,870	,000
--	------	------	------	----	-------	------

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel 4.8 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

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

- a) Konstanta (a) sebesar 0,819 artinya jika  $(X_1)$ ,  $(X_2)$  dan  $(X_3)$  nilainya tetap atau sama dengan nol maka pendapatan pedagang (Y) nilai skornya sebesar 0,819.
- b) Koefisien regresi variabel  $(X_1)$  memiliki nilai sebesar 0,178 menunjukkan bahwa variabel modal usaha mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka  $(X_1)$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,178.
- c) Koefisien regresi variabel  $(X_2)$  memiliki nilai sebesar 0,364 menunjukkan bahwa variabel  $(X_2)$  mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka  $(X_2)$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,364.
- d) Koefisien regresi variabel  $(X_3)$  memiliki nilai sebesar 0,592 menunjukkan bahwa variabel  $(X_3)$  mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka  $(X_3)$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,592.

## 4.8 Uji Hipotesis

### 4.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel modal usaha dan jam kerja berpengaruh terhadap pendapatan pedagang secara parsial. hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.11 Hasil pengujian parsial**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	Std.Error	Beta			
1	(Constant)	,819	,840		,975	,339
	(X1)	,178	,079	,169	2,255	,033
	(X2)	,364	,055	,369	6,639	,000
	(X3)	,592	,086	,4	6,870	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2021

1. (X1)

(X1) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $<0,05(0,033>0,05)$ . (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y)..

2. (X2)

(X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti (X2) berpengaruh signifikan terhadap (Y)

2. (X3)

(X3) berpengaruh signifikan terhadap (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti (X3) berpengaruh signifikan terhadap (Y)

#### 4.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara modal usaha dan jam kerja terhadap pendapatan pedagang secara bersama-sama.

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)**

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	251,812	3	83,937	501,174	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,355	26	,167		

	Total	256,167	29			
--	-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1), (X2) dan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y). Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga (X1), (X2) dan (X3) secara bersama-sama meningkat, maka (Y) juga akan meningkat.

#### 4.9 Uji Koefisien Determinasi

##### 4.9.1 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel modal usaha dan jam kerja terhadap pendapatan pedagang. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

**Tabel 4.13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

##### Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>

1	.991 <sup>a</sup>	.983	.981	.409
---	-------------------	------	------	------

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, 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..

#### **4.10 Pembahasan**

##### **a. Pengaruh Fasilitas, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili**

Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili. Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja, suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

##### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili**

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tana Lili.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif untuk mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tana Lili. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai

#### **c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili**

berdasarkan hasil penelitian Disiplin menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Tana Lili. Disiplin adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis atau pun tidak yang harus di patuhi oleh setiap pegawai.

#### **d. Pengaruh Fasilitas, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang dilakukan dengan metode uji F, maka dapat pula disimpulkan berdasarkan uji F fasilitas, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 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

#### **5.2 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 menambah 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 RUJUKAN

- 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 Jose Da 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 Daya Saing, 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 Ilmu).
- 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: BPFEE).
- 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*.