

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR LURAH MANOKWARI BARAT**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat.

Nama Mahasiswa : **Eka Sastia**

No. Stambuk/NIM : 105721105617

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Ramadan 1443 H

19 Juni 2023 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Muh. Nur R. SE., MM
NIDN: 0927078201


Andi Risan Rizaldi, SE., MM
NIDN: 0918058602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.M
NIDN: 651507


Nasrullah, S.E., M.M
NIDN: 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Eka Sastia, Nim 105721105617, diterima dan disaksikan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal: 22 Ramadan 1443 H/23 April 2022 M. sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Ramadan 1443 H
19 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

- Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
- Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
- Penguji
1. Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si
 2. Muh Nur R, S.E., M.M
 3. Sri Andyaningsih, S.E., M.M
 4. Andi Ristan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eka Sastia
Stambuk : 105721105617
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Pengujia adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa Pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 Ramadan 1443 H
19 Juni 2022 M

Yang Membuat Pernyataan,



Meterai
Eka Sastia

Eka Sastia

NIM: 105721105617

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. And Jam'an, S.E., M.M
NIDN: 651507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NIDN: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Sastia
NIM : 105721105617
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Manokwari Barat

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 7 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Eka Sastia

NIM: 105721105617

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah –Nya , Sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini . Karya ilmiah sederhana yang sangat jauh dari kata sempurna , namun penulis sangat bangga telah mencapai titik sekarang ini . Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta serta orang orang yang saya sayang dan almamater tercinta .

MOTTO

“Barang siapa yang belum pernah merasakan pahitpahitnya menuntut ilmu “

walau sesaat ,ia menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya

(Imam Syafi'i)

ABSTRAK

Eka Sastia. 2023. Pengaruh Fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor lurah manokwari barat. Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh Pembimbing Muh. Nur.R dan Andi. Risfan Rizaldi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara simultan terhadap kinerja pegawai sumber data digunakan dalam penelitian menggunakan metode pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang disebarakan kepada responden populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor lurah Manokwari barat dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang di olah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa $Y = 2,508 + 0,289x + 0,293x + 0,290x$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara Signifikan. terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

ABSTRAK

Eka Sastia. 2023. The influence of office facilities, work motivation, work discipline on the performance of employees at the Manokwari Barat village head office. Thesis for the Management Study program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar, Supervised by Muh. Nur.R and Andi. Risfan Rizaldi

This study aims to determine the effect of work facilities, work motivation and work discipline simultaneously on employee performance. The data sources used in the study used the data collection method using narrative proxies which were distributed to respondents. 40 people.

the results obtained using multiple linear regression tests processed using SPSS show that $Y = 2.508 + 0.289 + 0.293 + 0.290$

The results of this study indicate that work facilities have a commercial effect on employee performance, work motivation has an effect on employee performance, work discipline has an effect on employee performance, while simultaneously work facilities, work motivation, and work discipline have an effect on employee performance.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Yang telah memberikan berjuta-juta kenikmatan dan keberkahan, yang luar biasa atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir S1 Manajemen yang berjudul “Pengaruh Fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor lurah manokwari barat.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua penulis bapak Syamsu Alam dan ibu Kamriani yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian serta kasih sayang dan Doa yang tulus. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar serta teman-teman atas segala dukungan baik materi maupun moral dan restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis sadar bahwa skripsi ini dapat terselesaikan seperti sekarang ini karena berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr, H. Ambo Asse., M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senang meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu dan memberikan motivasi demi kelancaran penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. bu Asriati, SE., MM selaku Penasehat Akademik
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang telah membantu dan selalu memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Terimakasih kepada semua kerabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu baik dari segi materi serta Doa yang tiada henti sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat, utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 30 Mei , 2023

Penulis,

Eka sastia

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	5
1. Fasilitas kantor	6
2. Motivasi	8
3. Disiplin kerja	10
4. Kinerja Pegawai	13
B. Tinjauan Empiris	16
C. Kerangka Konsep	20
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian	22
1. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi dan waktu penelitian	22
C. Jenis dan Sumber Data	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
1. Populasi	22
2. Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data	23
1. Kuisisioner atau angket.....	23
2. Dokumentasi.....	24
3. Instrumen Penelitian.....	24
F. Definisi Operasional Variabel.....	25
1. Variabel independen (Variabel Bebas)	25
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	26
G. Metode Analisis Data.....	27
1. Analisis Data	27
a. Uji Validitas	27
b. Uji Rabilitas	27
2. Uji Asumsi Klasik	27
a. Uji Normalitas.....	27
b. Uji Multikolonearitas.....	28
c. Uji Heterokedastisitas	28
3. Analisis Regreasi Linear Berganda	29
4. Uji Determinasi (R^2)	29
H. Uji Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
B. Hasil Penelitian.....	34
C. Pembahasan	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	52



DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu	15
1.2 Motivasi, Fasilitas Kantor, Disiplin kerja	24
1.3 Kinerja Pegawai	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia	35
4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia	35
4.4 Hasil uji validitas fasilitas kantor	36
4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	36
4.6 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja	37
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	37
4.8 Uji Reliabilitas	38
4.9 Hasil Uji Normalitas	39
4.10 Model Regresi	40
4.11 Tabel Hasil Uji Register Linear Bergandac	41
4.12 Tabel Koefisien Determinasi	43
4.13 Tabel Hasil Uji t	43

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konsep	19
4.1 Struktur Organisasi Kantor Lurah Manokwari Barat	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang sering kali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia adalah faktor paling penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Organisasi pemerintahan pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelolah dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu manajemen harus membuat perencana yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan yaitu pertama jika pegawai berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemauan bagi instansi dan yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang.

Kantor kelurahan Manokwari barat adalah suatu lembaga instansi pemerintah yang dipimpin oleh lurah dan di bantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kelurahan, kantor kelurahan Manokwari barat sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat di mana suatu

tempat terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan juga berlangsungnya tempat pelayanan surat ijin usaha, surat domisili dan lain sebagainya, dalam kaitannya memberikan pelayanan terhadap masyarakat saat ini di rasa sangat kurang maka dengan adanya pelayanan yang prima diharapkan dapat memperbaiki mutu pelayanan dan kinerja yang pada akhirnya akan tercipta pemerintahan yang baik. sebuah organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan sesuatu penilaian kinerja pegawai.

Menurut Simanjuntak (2011:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu Dengan demikian hasil kinerja yang baik salah satunya yakni apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat selain itu demi meningkatkan kinerja pegawai faktor fasilitas kantor juga memiliki peranan penting karena dengan adanya fasilitas kantor yang memadai diharapkan dapat menunjang pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai juga harus dapat mengoperasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (2015: 119), fasilitas adalah segala jenis peralatan perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu selain fasilitas kantor demi meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu, Motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Handoko (2008:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hal tersebut diketahui pegawai kantor lurah Manokwari barat bekerja karena ingin memberikan pelayanan kepada

masyarakat. Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat memengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Moenir (2015; 94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan teradap aturan, baik Tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang ada di kantor kelurahan Manokwari barat pada kondisi yang ada saat ini kantor kelurahan Manokwari barat masih terlihat akan kurangnya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat seperti dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama karena kendala fasilitas yang kurang memadai selain itu dari segi kecepatan pelayanan yang diberikan oleh pegawai masih

Tergolong lambat sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para pegawai kantor kelurahan Manokwari barat perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal, selain itu harus perlukan adanya fasilitas kantor yang memadai dan perhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guna mendorong sikap dan tindakan profesional dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang **pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah : Apakah fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Lurah Manokwari Barat?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Lurah Manokwari Barat?

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi yang positif bagi pemanfaatan SDM dalam menyiapkan tenaga kerja yang disiplin.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan dan untuk meningkatkan keterampilan pada saat melakukan penelitian dan mengungkap sebuah masalah.

b. Bagi instansi

Dengan penelitian diharapkan dapat memberi masukan kepada instansi berupa sumbang saran dalam upaya meningkatkan kualitas proses kegiatan pelaksanaan kejuruan yang diselenggarakan.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan majemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, middle range theory yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Hasibuan (2017) menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning)
- b. Pengorganisasian (Orga
- c. Pengarahan (Directing)
- d. Pengendalian (Controlling)
- e. Pengadaan Tenaga kerja (
- f. Pengembangan (Development)

- g. Kompensasi (Compensation)
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemutusan hubungan tenaga kerja

1. Fasilitas Kantor

a. Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Moneir (2015:119), Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Di dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "faciliteit" yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu, Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yg akan datang.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Menurut Moekijat secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Indikator Fasilitas Kantor

Menurut Moneir (2015:119), dari pengertian fasilitas di atas maka dapat di bagi menjadi 3 golongan besar yaitu :

- 1) Fasilitas Peralatan Kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu, peralatan kerja tunggal guna peralatan kerja serba guna.
 - a) Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya dipakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
 - b) peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang dipakai untuk bermacam macam peran, misalkan personal komputer (PC) dan dapat dipakai untuk Membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip, dan analisa data.
- 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja
 Perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja adalah:
 - a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
 - b) Ruang kerja dan ruangan lainnya, misalkan mushola.
 - c) Alat komunikasi berupa telepon
 - d) Penerangan yang cukup
 - e) Alat-alat berfungsi untuk penyegar ruangan seperti kipas angin dan AC

- f) Mebel yang meliputi meja serba guna, kursi , meja tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi almari yang diperlukan di tempat kerja.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sangat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi. Fasilitas yang di maksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai kantor kelurahan Manokwari barat. Berdasarkan uraian di atas dapat di ambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

c. Tujuan Adanya Fasilitas Kantor

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelaksanaannya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan
- 7) Menimbulkan perasaan puas pada orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) motivasi merupakan hal terpenting dalam menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Suapaya seseorang bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi Semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan

kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut (Rivai, 2017:213), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.

Menurut (Siagian, 2016:210), terdapat dua faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu:

- 1) Faktor Motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri.
- 2) Faktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu.

Menurut (Riyadi, 2016) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi Motivasi, yaitu:

1) Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Hal ini terdiri dari:

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri
- b) Harga diri dan prestasi
- c) Harapan
- d) Kebutuhan
- e) Kepuasan kerja

2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:

- a) Jenis dan sifat pekerja
- b) Kelompok Kerja dimana individu bergabung
- c) Situasi lingkungan pada umumnya
- d) System imbalan yang diterima.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Sinamora, 2018:26) indikator dari motivasi antara lain:

a) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.

b) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

c) Semangat kerja

Keinginan atau kesanggupan yang seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan giat dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang baik.

d) Kemauan

Tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri, untuk menyelesaikan pekerjaan.

e) Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas untuk mengerjakan sesuatu hingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaannya.

f) Tujuan yang dicapai

Usaha berupa target bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Moenir 2015:94), Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

b. Jenis Jenis disiplin

Menurut Moenir (2015:96), terdapat dua jenis disiplin yaitu disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dan saling mempengaruhi.

1) Disiplin terhadap waktu misalkan:

a) Tepat waktu atau disiplin terhadap jam kerja dapat dipantau melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel.

- b) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi dan tidak melakukan hal yang bukan seharusnya
- 2) Disiplin terhadap kerja misalkan,
- a) Pembagian tugas dan pekerjaan yang telah di buat lengkap di harapkan dapat di ketahui dengan sadar oleh para pekerja.
 - b) Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana tpi lengkap.
 - c) Kesadaran setiap pekerja terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya.
 - d) Adanya sikap sadar diri pada pekerjaan bahwa akibat kecerobohan atau kelalaiannya dapat merugikan organisasi dan dirinya serta ada kemungkinan membahayakan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2015:129) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan . Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan .

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Sanksi pelanggaran disiplin kerja

Dengan adanya pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin diharapkan dapat menajadi pedoman bagi para pegawai dalam mengambil suatu tindakan, terdapat 4 pemberian sanksi di antaranya adalah:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu di berikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah di lakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin kerja harus segera di berikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuan adalah agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di kantor.

3) Pemberian sanksi harus konsisten.

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten, hal itu bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsisten memberikan sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal (tidak membeda bedakan)

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria wanita tetap berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Indikator disiplin kerja

Rivai (2011:444), mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yaitu:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi, akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan pada masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut merupakan salah satu tindakan yang berbentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja etis salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

4. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja

Titik akhir dari kegiatan organisasi adalah tercapainya kinerja yang diinginkan, Menurut Mangkunegaran (2015:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2011:1), menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari pandangan para pakar atau para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*attitude*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), Artinya pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan atau mendorong pegawai menjadi terarah untuk tujuan organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan merupakan *feedback* terhadap hasil kerja individu/organisasi yang dihasilkan dari membandingkan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja memang seharusnya ditetapkan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:213), penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Adapun tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja memberi justifikasi (pertimbangan) organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pribadi dan karir.
- 3) Penilaian kinerja merupakan sarana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan atau bawahan.
- 4) Penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan sumber daya manusia dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi ketrampilan dan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Penilaian kinerja dapat dijadikan dasar penilaian manajemen sumber daya manusia yaitu untuk menentukan apakah program manajemen sumber daya manusia sudah efektif.
- 6) Penilaian kinerja bersifat memotivasi yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik lagi.

f. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:75), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/tahun	Judul Peneliti	Metode	Hasil
1.	Anisa Novia Della Mandasari (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Royal Denah Hotel Bukit tinggi	Menggunakan penelitian asosiatif	bahwa secara umum disiplin kerja di Hotel Grand Rocky Bukittinggi adalah baik sebesar 47,06%. Kinerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi juga baik sebesar 50,98%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi adalah 81,8%.

				Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Karyawan
2.	Fadilla Puspita Hadi (2018)	Pengaruh fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara 3 (Persero Medan)	Menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menggunakan 2 atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh Antara variabel yg satu dengan yang lainnya	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara 3 (Persero Medan)
3.	Malia Humaira (2014)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah kota Binjai.	Metode penelitian kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,080 dengan signifikan si 0,47 dan kofisien sebesar 0,348.
4.	Nurfaidzin (2017)	Pengaruh Fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai	Metode penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Fasilitas kerja, yang signifikan terhadap kinerja

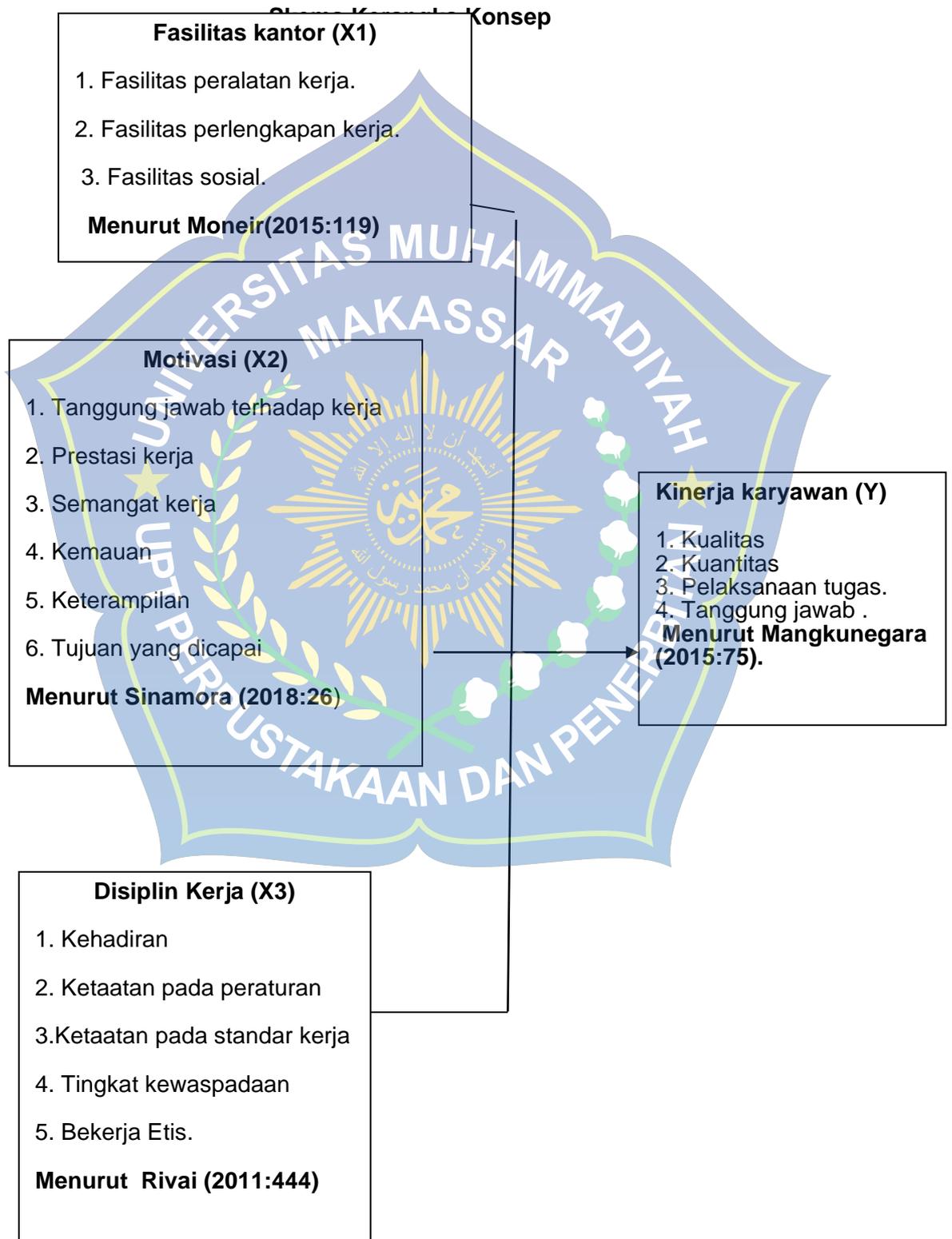
		pada kantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten Bima.		pegawai.
5.	Wicaksono (2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada PT. Star Internasional kota Surabaya)	Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas	Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Irwanto dan melinda (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. KabelindoMurni TBK.	Metode Survey	Menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7.	Indah Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp elektronik Indonesia cabang	Metode Random sampling	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Kediri.		
8.	Cristian G, kelatow, adovina dan Irfan Trang (2016)	Pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai RS pancaran kasih Manado	Menggunakan penelitian asosiatif atau hubungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai RS pancaran kasih Manado.
9.	Jailan AbdulKadir(2016)	Pengaruh kemampuan kerja, Motivasi kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja kantor pertahanan kota Palangkaraya	Metode Random sampling	Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Fasilitas kantor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Nurlia (2017)	Pengaruh Fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor dinas PU Bina marga	Metode Survey	Adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

		provinsi Sulsel.		
--	--	------------------	--	--

C. Kerangka Konsep

Gambar 2.1



D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2012:9 3), Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga fasilitas kantor, Motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor lurah Manokwari Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

1. Jenis penelitian

Bentuk penelitian ini menggunakan metode studi Kasus dengan analisis deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sugiono (2012;13), berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

B. Pemilihan Lokasi dan Waktu penelitian.

a. Lokasi penelitian.

Dalam penelitian ini dilakukan pada kantor Lurah Manokwari Barat JL. Condrongoro, Manokwari Barat, Kabupaten Manokwari Barat Papua Barat.

b. Waktu penelitian.

Waktu penelitian yang dilakukan yaitu mulai dari bulan Maret - April.

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer adalah data yang langsung di peroleh dari sumber pertama, data primer ini biasanya di peroleh dari kuisisioner yang di sebar kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Data sekunder ini biasanya di peroleh dari :
 - a. Dokumen dan data instansi, seperti data karyawan, data gambaran instansi.
 - b. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fasilitas kantor, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh peneliti sebelumnya.

D . Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang di ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Objek kupenelitian ini adalah Kantor kelurahan Manokwari Barat dan yang menjadi subjeknya adalah seluruh pegawai kantor lurah Manokwari barat yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Berdasarkan jumlah pegawai diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di kantor lurah Manokwari barat sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2017: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kelurahan sejumlah 40 pegawai. Pada penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017: 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan penelitian untuk mendapatkan data suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Kuisisioner atau Angket.

Menurut Sugiyono (2017:142), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis Angket yang digunakan adalah angket

tertutup dengan 5 alternatif jawaban di mana responden hanya memberikan tanda check list pada Jawaban yang sesuai dengan keadaan.

Teknik angket ini dengan cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data data yang akurat secara langsung dari orang orang yg dimintai data.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adakah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber sumber yang dapat dipercaya. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum kantor kelurahan Manokwari barat dan data data lainnya yang mendukung.

3. Instrumen Penelitian.

Instrumen Penelitian adalah mengumpulkan data tentang fasilitas kantor, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis di perlukan data yang benar dan akurat karena keabsahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data. Dalam penelitian ini Angket yang digunakan adalah skala likert, jawaban dari respon di bagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5 antara lain: Kategori pemberian skor sebagai berikut;

Tabel 1.2
Daftar Skala Likert

Skala	Score
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang di uji secara spesifik atau Dengan pengukuran criteria.

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas ada 3 yaitu fasilitas kantor, motivasi , dan disiplin kerja.

Tabel 1.3
Motivasi, Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja .

variabel	Indikator	Nomor pernyataan	Skala
Fasilitas kantor	Mempercepat produksi	13,14	Likert
	Kebutuhan	15,16	Likert
	Penataan penempata yang benar	17,18	Likert
	Mudah digunakan	19,20	Likert
Motivasi	Tanggung jawab	1,2	Likert
	Prestasi Kerja	3,4	Likert

	Semangat Kerja	5,6	Likert
	Kemauan	7,8	Likert
	Keterampilan	9,10	Likert
	Tujuan	11,12	Likert
DiipinKerja	Tepat waktu	21,22	Liekt
	Taat pada aturan	23,24	Likert
	Tanggung jawab	25,26	Likert

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut (Sugiyono,2014) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karenanya adanya variabel bebas. kondisi dari Variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini yang akan diteliti menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 1.4

Kinerja pegawai

Variabel	Indikator	Nomor pernyataan	Skala
Kinerja pegawai (Y)	Kuantitas	28,29	Likert
	Ketepatannya waktu	30,31	Likert
	Efektivitas karyawan	32,33	Likert
	Kemandirian	34,35	Likert
	Kualitas pelayanan	27	Likert

G. Teknik Analisa Data

1. Analisa data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuisisioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program (SPSS) versi 22, untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

a. Uji validitas

Menurut Ghozali (2018: 51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45-46), Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau Handal dari waktu ke waktu. Pengukuran Reabilitas dapat dilakukan dengan cara:

- a) Repeated Measure atau pengukuran ulang, dimana seseorang akan di berikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah responden konsisten Dengan jawaban.
- b) One Shot atau pengukuran sekali saja yaitu pengukuran yang hanya sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model analisis regresi bebas dari asumsi klasik. Hal ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161), Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat nilai signifikan pada tabel kolmogorof-Smirnov. Untuk menguji statistik non-parametik kolmogorof-Smirnov (K-S) dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) jika nilai Asymp sig(2-tailed) $<$ 0,05 artinya data residual tidak berdistribusi normal
- 2) jika nilai Asymp sig (2-tailed) $>$ 0,05 artinya data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 107), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi atas Variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen jika variabel independen saling berkolaborasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolonieritas di dalam model regresi adalah Multikolonieritas dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance inflation factor (VIF). Keduanya ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen menjadi Dependen dan regres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabelitas Variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah dan dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Mulikolonieritas adalah nilai tolerance $<$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $>$ 10.

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis Regresi linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel Dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel Dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel Dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2012). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstantan (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$)

B_1, B_2, B_3 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ = Variabel independen

X_1 :fasilitas kantor,

X_2 : motivasi kerja,

X_3 : disiplin kerja

4. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel Independen secara serentak terhadap variabel Dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen

yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel Dependen. R sama dengan 0, maka tdk ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel Dependensi, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun varian variabel Dependen. Sebaliknya R sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Dependensi adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel Dependen (Priyanto, 2012: 66).

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) Secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

- 1) Apabila angka signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak
- 2) Apabila angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, atau
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a di tolak
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Rumus t hitung pada analisis regresi yang digunakan Sugiyono (2012: 62) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi
- R^2 = Koefisien determinasi
- N = Banyak sampel

Dengan asumsi Hitung ;

- 1) H_a diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$

2) H_a di tolak jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi penelitian

1. Sejarah Kantor Lurah Manokwari Barat

Berdasarkan sejarah singkatnya, Manokwari merupakan kota peninggalan belanda. Dan, sebagai kota pertama di Tanah Papua yang merasakan pemerintahan kolonial. Manokwari adalah ibukota provinsi Papua Barat yang juga merupakan ibukota dari kabupaten Manokwari secara geografis meliputi wilayah yang ada di kecamatan Manokwari barat dan kecamatan Manokwari timur kabupaten Manokwari terdiri dari 9 kecamatan 9 kelurahan dan 164 kampung pada tahun 2017 jumlah penduduk mencapai 185 sampai 1615 jiwa dengan luas wilayah 3186 28 KM dan sebaran penduduk 58 jiwa per km.

Kabupaten Manokwari berjuluk atau dikenal sebagai kota Injil karena Injil disebarkan pertama kali di tanah Papua melalui pulau Mansinam.

2. Keadaan Demografi

Kabupaten ini berada di kepala burung pulau Papua dengan posisi 0015-3025 lintang selatan dan 132035-134045 bujur timur.

Kabupaten Manokwari memiliki topologi dataran rendah, perbukitan serta pegunungan. Luas kabupaten Manokwari sekitar 14.268 km². Secara geografis kabupaten Manokwari berbatasan dengan samudra Pasifik di sebelah Utara, lalu kabupaten Teluk Wondama di sebelah timur. Kemudian kabupaten Teluk Bintuni di sebelah selatan dan kabupaten Sorong dan kabupaten Sorong Selatan di sebelah barat.

3. Visi Dan Misi organisasi

1. Visi

Mewujudkan pelayanan terbaik kepada masyarakat kelurahan Manokwari Barat serta berusaha menciptakan lingkungan yang bersih tertib dan aman.

2. Misi

Meningkatkan manajemen pemerintah tingkat kelurahan melalui peningkatan kinerja dan pelayanan prima kepada masyarakat

Meningkatkan peran serta dan rasa peduli masyarakat terhadap lingkungan hidup sehat aman dan serta kenyamanan wilayah.

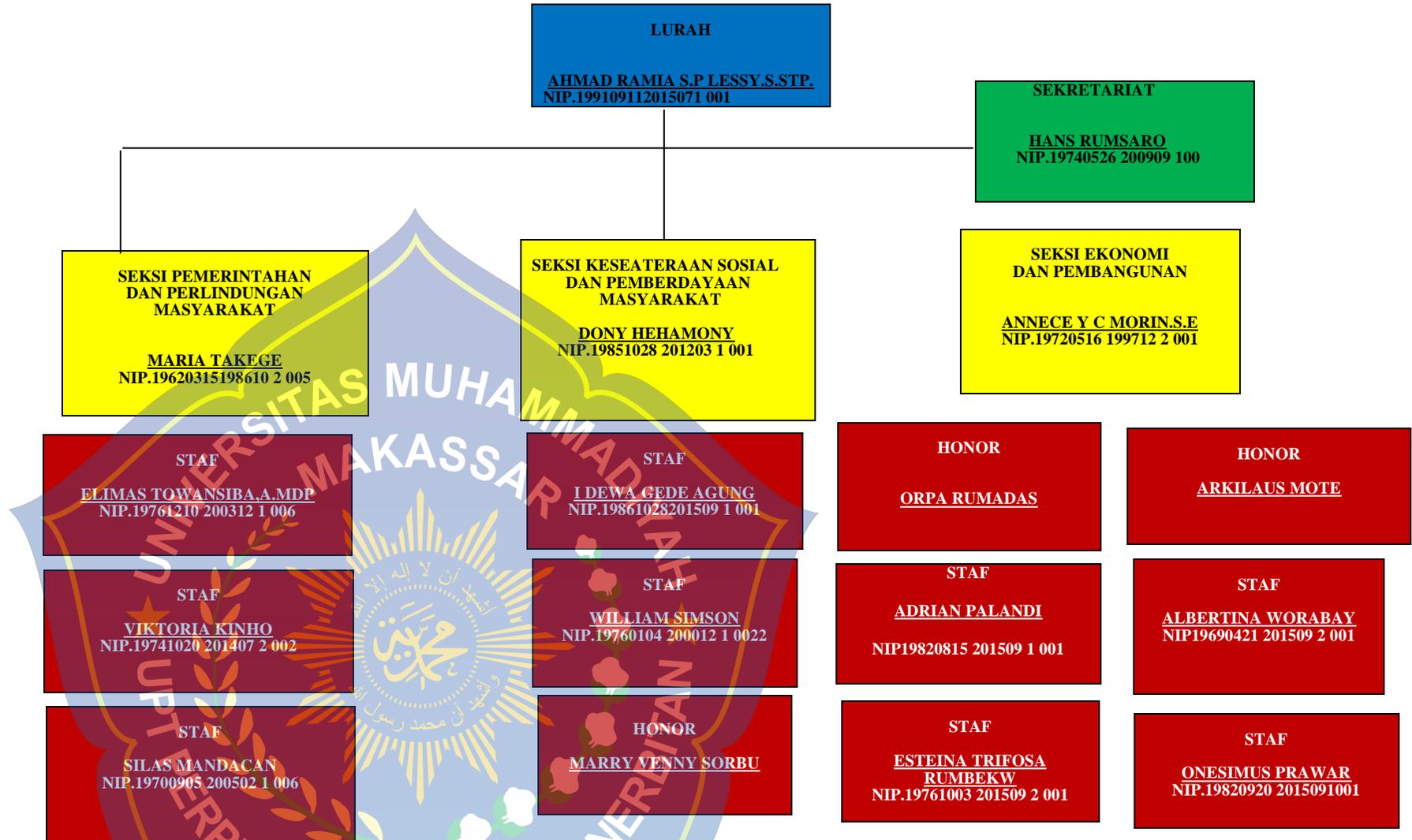
Meningkatkan fungsi dan peran lembaga masyarakat sebagai mitra kelurahan.

4. Struktur organisasi Lurah Manokwari Barat.

Untuk menjalankan kegiatan operasionalnya sehari-hari dengan baik dan lancar setiap organisasi harus memiliki struktur organisasi karena dengan adanya struktur organisasi masing-masing fungsi peran dan tanggung jawab individu individu kelompok unit kerja yang ada dalam organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik.



SUSUNAN ORGANISASI KELURAHAN MANOKWARI BARAT



B. Hasil penelitian.

1. Analisis identitas responden

Tahap pertama yang dilakukan peneliti setelah melakukan penelitian adalah analisis data untuk mengetahui analisis data sebaiknya perlu diketahui gambaran responden secara umum karakteristik responden perlu disajikan untuk mengetahui latar belakang responden karakteristik yang dipakai dalam penelitian ini adalah Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir.

a. Analisis karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Laki laki	17	41%
2	Perempuan	23	59%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atas tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan oleh pegawai bagi laki-laki maupun perempuan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 40 orang responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 17 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada kantor lurah Manokwari barat sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase
20-30 tahun	10	25%
31-40 tahun	16	40%
41-50 tahun	11	28%
>51 tahun	3	7%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai kantor lurah Manokwari barat dan sebagian kecil adalah laki-laki dan sebagian besar perempuan dengan sebaran usia 20-30 tahun sebanyak 10, orang usia antara 31- 40 tahun sebanyak 16 orang, sebaran usia 41- 50 tahun sebanyak 11 orang, dan sebaran usia > 50 tahun sebanyak 3 orang pegawai dari total responden.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	10	25%
D3(Diploma)	3	7%
S1(Sarjana)	25	62%
S2(Pascasarjana)	2	6%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pegawai kantor lurah Manokwari Barat yang menjadi responden yang dominan yaitu S1(sarjana)

sebanyak 25 responden atau sebesar 62% dan responden yang paling sedikit yaitu S2(pascasarjana) sebanyak 2 responden atau sebesar 6 % dari total responden.

2 . Uji instrumen penelitian

1. Uji Validitas

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

Tabel 4.4
Hasil uji validitas fasilitas kantor

Item	Validitas (angka korelasi)	Nilai r Tabel N=40;a=5%	Keterangan
item 1	0,702	0,3044	Valid
item 2	0,855	0,3044	Valid
item 3	0,795	0,3044	Valid
item 4	0,890	0,3044	Valid
Item 5	0,840	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel fasilitas kantor dinyatakan valid.

Tabel 4.5

hasil uji validitas motivasi kerja

Item	Validitas (angka korelasi)	Nilai r Tabel	Keterangan
Item 1	0,836	0,3044	Valid

Item 2	0,881	0,3044	Valid
Item 3	0,883	0,3044	Valid
Item 4	0,871	0,3044	Valid
Item 5	0,771	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari hasil SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.6
hasil uji validitas kedisiplinan kerja

Item	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Item 1	0,711	0,3044	Valid
Item 2	0,829	0,3044	Valid
Item 3	0,843	0,3044	Valid
Item 4	0,662	0,3044	Valid
Item 5	0,355	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dari hasil SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kedisiplinan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
hasil uji validitas kinerja pegawai

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0,768	0,3044	Valid
Item 2	0,759	0,3044	Valid
Item 3	0,763	0,3044	Valid
Item 4	0,672	0,3044	Valid
Item 5	0,760	0,3044	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari hasil SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai kantor lurah manokwari barat nilai valid karena nilai koefisien itu lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 5% artinya hal ini menunjukkan bahwa instrumen dalam variabel dengan tempat penelitian digunakan untuk mengukur fasilitas kerja disiplin kerja motivasi kerja dan kinerja pegawai kantor lurah Manokwari Barat sesuai dengan hasil yang diinginkan.

2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.8
Uji reliabilitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Pada variabel fasilitas kerja dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai Cronbachs Alpha sebesar $0,875 >$ kriteria $0,60$. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable.

Pada variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 > kriteria 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable.

Pada variabel motivasi kerja dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,851 > kriteria 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable.

Pada variabel kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,859 > kriteria 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable.

3. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

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

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.44903831
Most Extreme Differences	Absolute	0.132
	Positive	0.132

	Negative	0.116
Kolmogorov-smirnov Z		0.835
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.489 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka diketahui Asymp.sig sebesar 0,489 yang nilai tersebut > (lebihbesar) dari $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui jika uji normalitas tersebut berdistribusi normal sehingga terpenuhi dan layak dipakai.

2. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.508	2.988		0.840	.407		
Fasilitas Kerja	.289	0.085	0.401	3.404	.002	0.992	0.008
Motivasi Kerja	.293	0.079	0.436	3.704	.001	0.995	0.005
Disiplin Kerja	.290	0.106	0.321	2.723	.010	0.994	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Dari hasil analisis sebagaimana pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (independent) fasilitas kerja memiliki TV 0.992 > 0,10 dan VIF 0.008, motivasi kerja memiliki TV 0.995 > 0.10 dan VIF 0,005, disiplin kerja memiliki TV 0.994 > 0,10 dan VIF 0.006. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai kantor lurah manokwari barat. Uji dari regresi linier berganda dalam penelitian ini disampaikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tabel hasil uji register linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.988	2.988		0.840	0.407
Fasilitas kantor	0.085	0.085	0.401	3.404	0.002
Motivasi Kerja	0.079	0.079	0.436	3.704	0.001
Disiplin Kerja	0.290	0.106	0.321	2.723	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2.508 + 0.289 X_1 + 0.293 X_2 + 0.290 X_3 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,508. Hal ini berarti bahwa jika fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 2,508.
- b. Nilai koefisien fasilitas kerja (X_1) sebesar 0,289%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai fasilitas kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,289% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,293%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,293% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- d. Nilai koefisien disiplin kerja (X_3) sebesar 0,290%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai disiplin kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,290% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 4.12

Koefisien

Determinasi (R^2)

Model Summary^b

				Std. Error	Change Statistics
--	--	--	--	------------	-------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,589 ^a	,347	,275	3,64977	,347	4,787	3	40	,008

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,347 atau 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja pegawai di Kantor lurah Manokwari Barat sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

5. Pengujian hipotesis

1. uji t

Berikut hasil perhitungan statistik diperoleh hasil uji signifikan parameter individual(Uji Statistik t) sebagai berikut:

Tabel 4.13

hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.508	2.988		0.840	0.407
Fasilitas kantor	0.289	0.085	0.401	3.404	0.002.
Motivasi kerja	0.293	0.079	0.436	3.704	0.001
Disiplin Kerja	0.290	0.106	0.321	2.723	0.010

--	--	--	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2016

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel pada atau signifikan $>$ 5% H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel pada atau signifikan $<$ 5%

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai

t hitung sebesar $3,404 >$ t tabel $1,685$ (lihat lampiran tabel t) dan signifikansi $0,002 <$ $0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

t hitung sebesar $3,704 >$ t tabel $1,685$ dan signifikansi sebesar $0,001 <$ $0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

t hitung sebesar $2,723 >$ t tabel $1,685$ dan signifikansi sebesar $0,010 <$ $0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan

Data dalam penelitian ini diambil dengan cara melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor lurah Manokwari barat . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor lurah Manokwari barat selama 2 bulan.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS 24 dapat diketahui pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari sebagai berikut.

1. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $3,404 > t$ tabel $1,685$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar $0,289$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Lurah Manokwari Barat.

Dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidaknya-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya. fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tidak signifikannya fasilitas kantor (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) karena masih kurangnya fasilitas yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan kantor dan bekerja dengan semangat.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $3,704 > t$ tabel $1,685$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar $0,293$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor lurah Manokwari Barat.

Sedangkan pada penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Wicaksono dan M. Harlie dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. 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. menurut (Edy, 2018) motivasi berperan penting dalam mendukung perilaku manusia dalam bekerja, motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun dalam ruang lingkup perusahaan. Dari dalam diri berkaitan keinginan untuk menaiki jabatan maupun mencapai prestasi dalam bekerja, lalu dari lingkup perusahaan berasal dari lingkungan perusahaan, rekan kerja, fasilitas penunjang pekerjaan, maupun bentuk penghargaan lainnya. Menurut Setiaji (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $2,723 < t$ tabel $1,685$ dan signifikansi $0,010 > 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar $0,290$. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor lurah Manokwari Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Irwanto & Melinda, 2017), disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar yaitu untuk karyawan, menjadi lebih produktif lagi sehingga akan menguntungkan dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Suprayitno dan M. Harlie karena disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidaknya-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis atau tidak yang harus dipatuhi oleh pegawai.

4. Pengaruh MK, DK, dan FK terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara SPSS berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil atas. Hasil penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian M. Harlie dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan. Dari ketiga variabel hasil penelitian ini dimana variabel X1 fasilitas kantor berbeda dengan penelitian terdahulu yang variabel X1 adalah pengembangan karier, meskipun demikian hasilnya tetap sama yaitu berpengaruh secara signifikan.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347. Hal ini berarti 34,7% kinerja pegawai di Kantor lurah Manokwari Barat dipengaruhi oleh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,404 dengan signifikansi 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,289.
2. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,704 dengan signifikansi 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,293.
3. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,723 dengan signifikansi 0,010 dan koefisien regresi sebesar 0,290.
4. Hasil uji Y dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara regresi linear berganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B.Saran

1. Bagi organisasi
Disarankan kepada organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya apabila pemenuhan kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi sesuai dengan kinerja yang dicapai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Bagi pegawai
 - a. Sebagai bahan acuan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi.

- b. Mengupayakan percepatan pelaporan ke BKN Setiap bulannya sehingga akan meningkatkan kinerja yang berdampak motivasi dan disiplin kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain partikel atas kantor motivasi kerja disiplin kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dan memasukkan variabel di luar variabel yang sudah ada agar diperoleh gambaran gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amiarsih, T. (2006). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja. Semarang: UNS.
- Anwar , P., & Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar prabu,. (2015). Manajemen suber daya manusia perusahaan .
- Arianto . (2016). Pengaruh kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar . Demak: Yayasan Pendidikan Luar Biasa.
- Dharma , & Surya . (2009). Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar .
- Daft, L. Richard. (2014.) Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Djoyowiriono, Soege. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta Universitas Gaja Mada.
- Erniati, Cut. (2011) Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan. Dalam J-DA 8-20, Medan.
- Faisal. (2005). Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan . UGM, Yogyakarta.
- Ferdinand, & Augusty. (2015). Metode Penelitian Manajemen. semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. SEMARANG Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Hani. (2009). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Lastarida, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Panasonic Industrial Device. 35-44.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). Manajemen Pemasaran Jasa Edisi Kedua . Jakarta: Salemba Empat.
- Monday, Wayne R. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Ni, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . 3-13.
- Pawestri, I. (2019). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor . 4-24.
- Robbins, dan judge. (2015). Perilaku Organisasi (Organisasional Behavior) Edisi Enam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Setiawan. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan. Kanjuruhan Malang: Rumah Sakit Umum.

Silalahi, Ulber. (2011) Asas- Asas manajemen . Bandung: Penerbit Refika Aditama
Sinambela, Lijan Poltak.(2012) kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi
Yogyakarta: Graha ilmu.

Sungkono , Hasbulla, & Rumangsyah. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Telagasari Karawang: Outlet sinarmas.

Sutrisno, & Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tanjung, A. d. (2010). Manajemen Motivasi. Jakarta: Pt. Grasindo,.

Veithzail, & Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Jakarta: Raja Grafindo Persada.





KUESIONER PENELITIAN

Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :“ Pengaruh Fasilitas kantor, Motivasi Kerja, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Manokwari barat” .

Identitas Responden

Nama Responden

Jenis Kelamin

Usia

Jabatan

Pendidikan Terakhir

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Keterangan jawaban sebagai berikut:

SS

S

N

TS

STS

Keterangan:

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Fasilitas kantor (X¹)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Fasilitas Yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.		★			
2.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
3.	Fasilitas dapat digunakan sebagai fungsinya dalam kebutuhan.					
4.	Fasilitas Yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.					
5.	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja.					

Motivasi Kerja (X²)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dorongan didalam diri untuk membantu pekerjaan rekan rekan.					
2.	Dorong dalam diri untuk bekerja dengan baik					
3.	Dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi yang tinggi, kesadaran mengenai hal ini didalam diri anda.					
4.	Dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja baik.					
5.	Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada.					

3. Disiplin kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi karyawan.					
2.	Izin dari atasan diperlukan apabila karyanya hendak meninggalkan lingkungan kerja.					
3.	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan.					
4.	Absensi kehadiran Sangat penting untuk menegakkan kedisiplinannya kerja.					
5.	Sanksi hukuman diberitakan kepada setiap pegawai yang melanggar aturan.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya Mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.					
2.	saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.					
3.	Saya selalu menghasilkan kinerja sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien.					
5.	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lama.					

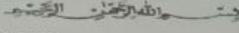


**KEADAAN FASILITAS PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KERJA
KANTOR LURAH MANOKWARI BARAT**

No	Jenis barang	Jumlah	Kondisi /Kendaraan
1	Mesin ketik	3	B
2	Pc (personal komputer)	5	RR
3	Laptop	3	B
4	Printer	5	B
5	Bangunan Gedung	2	B
6	Tempat parkir	1	B
7	Toilet	1	B
8	Tempat ibadah	1	B
9	Telepon	1	B
10	Kursi tunggu tamu	4 set	B
11	Lemari	5	RR
12	Meje kerja	20	B
13	Kursi Kerja	20	B
14	Meja rapat	50	B
15	Kursi Rapat	50	B
16	White Bord	1	RR
17	AC	2	B
18	Layar LCD	1	B


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail lp3m@umh.ac.id


LP3M



Nomor : 1331/05/C.4-VIII/IV/40/2022 08 Ramadhan 1443 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 09 April 2022 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Bupati MANOKWARI BARAT
 Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas
 di –
 PAPUA BARAT



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 667/05/C.4-VIII/IV/93/2022 tanggal 3 April 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : EKA SASTIA
 No. Strambuk : 105721105617
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul

"PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH MANOKWARI BARAT"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 12 April 2021 s/d 12 Juni 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khairan katziraa.



Kepala LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

04-22



**PEMERINTAH KABUPATEN MANOKWARI
DISTRIK MANOKWARI BARAT
KELURAHAN MANOKWARI BARAT**

Alamat : Jln. Sujarwo Condronegoro,S.H

Kode Pos : 98313

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Lurah Manokwari Barat, Provinsi Papua Barat, menerangkan bahwa:

NAMA : EKA SASTIA
NO. STAMBUK : 105721105617
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL PENELITIAN : PENGEMBANGAN KEMAMPUAN KANTOR MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPATIFALAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LURAH MANOKWARI BARAT

Teknik melakukan Penelitian di Kantor Lurah Manokwari Barat pada Bulan Juli 2022 dan demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Trimakasih.

Dikeluarkan di : Manokwari
Pada tanggal : 19 Juli 2022

KASI
KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

DONY HERAMONY, S.H
NIP. 19851028 201203 1001





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Eka Sastia
NIM : 105721105617
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Juni 2023
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurwahyuni Huri, M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id











BAB III Eka Sastia - 105721105617

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX	7% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	-------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper **4%**
- 2** Submitted to Unars Student Paper **4%**
- 3** Submitted to Universitas Putera Binangun Student Paper **2%**

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches









BAB V Eka Sastia -
105721105617
by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2023 01:10PM (UTC+0700)
Submission ID: 2115051185
File name: Eka_Sastia_Skripsi_BAB_V-WPS_Office.docx (8.27K)
Word count: 218
Character count: 1407

Eka Sastia
Nim. 105721105617

AB V Eka Sastia - 105721105617

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%







BIOGRAFI PENULIS



Eka Sastia, Panggilan Eka Lahir di Barru Pada Tanggal 16 Mei 1999 dari pasangan suami istri Bapak Syamsul Alam dan Ibu Kamriani Peneliti ini adalah anak pertama dari 3 bersaudara . Peneliti sekarang bertempat tinggal di Barru desa Lompo riaja Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru , Sulawesi Selatan. Penulis Mengenyam Pendidikan SD (Sekolah Dasar) di SDN Jalanru pada tahun 2005 sampai tahun 2011, kemudian melanjutkan ke jenjang SMP (Sekolah Menengah Pertama) di SMP Negeri 1 Tanete Riaja pada tahun 2011 sampai 2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang SMA (Sekolah Menengah Atas) di SMA Negeri 1 Tanete Riaja dari tahun 2014 sampai dengan 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.