

**Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian
Kelautan dan Perikanan RI**

Desty Apriliantini

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
E-mail: destyapriantini@gmail.com

ABSTRAK

Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan, BPPMHKP – Kementerian Kelautan dan Perikanan RI yang bergerak dalam bidang kelautan dan perikanan memiliki visi misi untuk mendukung terwujudnya masyarakat kelautan dan perikanan yang sejahtera dan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan. Salah satu untuk mewujudkan visi misi tersebut adalah dengan dimilikinya fasilitas kantor dan disiplin kerja di setiap pegawai agar tercapainya kinerja yang lebih baik lagi. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistik. Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan memiliki fasilitas kantor yang memadai dan disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dan apabila ada pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi mulai dari sanksi yang ringan sampai sanksi yang berat. Dengan dilakukannya analisis terhadap fasilitas kantor dan disiplin kerja maka akan diperoleh hasil tinggi atau rendahnya kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The Center for System Standardization and Compliance, BPPMHKP - Ministry of Marine Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia which is engaged in the marine and fisheries sector has a vision and mission to support the realization of a prosperous marine and fisheries community and sustainable marine and fisheries resources. One of the ways to realize the vision and mission is to have office facilities and work discipline in each employee in order to achieve better performance. The data collection methods used in this research are observation, interview, questionnaire, and documentation with quantitative research methods using statistical analysis. The Center for System Standardization and Compliance has adequate office facilities and work discipline in accordance with established regulations, and if there are employees who violate, sanctions will be imposed ranging from light sanctions to severe sanctions. By analyzing office facilities and work discipline, the results of high or low employee performance at the Center for System Standardization and Compliance at the Ministry of Marine Affairs and Fisheries RI will be obtained.

Keywords: Office Facilities, Work Discipline



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah instansi atau perusahaan manapun pasti memiliki fasilitas yang beragam serta peraturan-peraturan yang berlaku pun akan berbeda. Dunia kerja dan dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dari waktu ke waktu, begitupun dengan alat-alat teknologi yang semakin canggih. Akan tetapi, sebuah perusahaan terkadang tidak memperhatikan bahwa fasilitas kantor dapat menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Kedisiplinan pegawai juga harus di kelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Menurut Budiman (2019:322) “Pengelolaan dan pengembangan kegiatan usaha oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sebuah eminensi selain dari teknologi yang digunakan dan infrastruktur pendukung alat bantu perusahaan”

Menurut Apandi (2019) keberhasilan suatu perusahaan pasti memiliki kunci tersendiri salah satunya adalah kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan perintah, peran, dan standar tertentu yang harus dipenuhi atas bidang yang dijalani pada suatu periode merupakan pengertian dari kinerja. Setiap Perusahaan, Organisasi, dan Lembaga/Instansi Pemerintah memiliki fasilitas kantor yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan yang berupa sarana dan prasarana. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hal untuk kelancaran pekerjaan ataupun dalam hubungan lingkungan pekerjaan. Adanya fasilitas kantor yang lengkap dan dapat digunakan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas kantor juga dapat menjadi salah satu indikator berhasil tidaknya tujuan organisasi yang dinilai dari kinerja. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kedisiplinan pegawai merupakan indikator dari bagus tidaknya kinerja pada suatu instansi karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa adanya fasilitas kantor dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di setiap perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI”**.

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini, antara lain untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI, dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Adapun manfaat penelitian ini adalah agar dapat memahami mengenai pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dengan adanya fasilitas kantor dan disiplin pegawai di kantor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan para peneliti berikutnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini fokus pada pencairan data dari lapangan yang realistis serta mengacu pada bukti dan teori yang telah digunakan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fasilitas kantor dan disiplin kerja, variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dengan cara mencari besarnya variabel-variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependent. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI dengan jumlah populasi sejumlah 300 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila memiliki populasi yang besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari sampel yang ada dapat dipelajari dan kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Ada beberapa pedoman penentuan jumlah sampel, salah satunya menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang di toleransi, yaitu (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300(10\%)^2} \\ n &= \frac{300}{1 + 300(0,01)} \\ n &= \frac{300}{1 + 3} \\ n &= \frac{300}{4} \\ n &= 75 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 75 responden. Untuk pengambilan sampel setiap populasi yang ingin diteliti memiliki ciri-ciri yang berbeda sehingga teknik pengambilan sampel ini dirasa cukup sesuai dengan jumlah kuota yang ditentukan yaitu dengan rumus *slovin*. Teknik ini tidak memperhitungkan jumlah populasi akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan kuesioner kepada responden tertentu. Pengumpulan data dilakukan langsung pada unit *sampling*. Setelah kuesioner terpenuhi, maka pengumpulan data dihentikan. Dari jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 75 pegawai yang merupakan Pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Fasilitas Kerja (Variabel X1) adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kepada pegawainya untuk menunjang aktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja juga memberikan

banyak manfaat untuk sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah, yang mana fasilitas kerja ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan.

2. Disiplin Kerja (Variabel X2) adalah suatu sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memberikan pelatihan tentang disiplin kerja kepada pegawai, menciptakan komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan pegawai, memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dalam bekerja, dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja.
3. Kinerja Pegawai (Variabel Y) adalah mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Adapun manfaat dari kinerja pegawai yang dirasakan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan citra sebuah perusahaan atau instansi pemerintah serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel untuk penelitian ini dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

Teknik Pengumpulan Data

Metode Observasi

Penelitian yang dilakukan ini dengan melihat fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Metode Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai sejauh mana pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Metode ini berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung.

Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi. Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara lengkap mengenai pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang fasilitas kantor, disiplin kerja, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas instrumen disiplin belajar menggunakan rumus *Korelasi Person Product Moment*. Dalam Skripsi Aprilda, (2020) menurut Sugiyono (2015:183) rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisiensi korelasi
 n = Jumlah responden
 X = Skor butir angket yang dihitung dalam validitas
 Y = Skor total

Nilai r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan, selanjutnya dikonsultasikan dengan $r_{\text{tabel product moment}}$, kriterianya adalah “jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika ternyata $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid” (Sugiyono, 2015:183)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sama dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai minat yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Reliabilitas suatu tes pada umumnya di ekspresikan secara numerik dalam bentuk koefisiensi. Koefisien tinggi menunjukkan realibilitas tinggi dan sebaliknya. Jika suatu tes mempunyai reliabilitas sempurna, berarti tes tersebut mempunyai koefisiensi +1 atau -1.

Menurut Sugiyono (2022:168) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:57) Peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *alpha cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Rumus yang digunakan adalah seperti berikut ini:

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel. Skala dikelompokkan dalam lima kelas range atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
- Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
- Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
- Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
- Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Rumus reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach* ialah sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyak Soal
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Butir Pertanyaan
 σ^2 = Varians Total

Setelah didapatkan nilai realibilitas instrumen diketahui maka selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Pengambilan keputusan ini didasarkan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel. Maka dapat disimpulkan apabila koefisien realibilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila koefisien reliabilitas kurang dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi *Ordinal Least Squares* (OLS). Uji Asumsi klasik pada umumnya ada 4 (empat), yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk mengujikan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Riyanto&Hatmawan, 2020). Hasil uji normalitas diharuskan terdistribusi normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogrov Smirnov*. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Maksud dari data berdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal. (Billy, 2020). Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji normalitas, diantaranya:

H_0 = H_0 diterima jika nilai tertinggi $>$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil berdistribusi normal.

H_1 = H_1 diterima jika nilai tertinggi $<$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Firdauz, (2021:33) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada dua cara yang dapat digunakan yaitu:

a. Analisis Grafik

Dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

b. Analisis Statistik

Selain melalui *scatterplot*, heteroskedastisitas dapat juga dideteksi melalui uji *Glejser*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan VIF – *Varian Inflation Factor* yang dibantu 3 (tiga) aplikasi, yaitu *microsoft excel*, *minitab*, dan SPSS. Dengan tujuan agar hasil perhitungan akurat atau tidak terjadi kesalahan yang besar. Jika dilakukan secara manual, potensi kesalahan dapat terjadi. Uji multikolinearitas untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. (Billy, 2020).

Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya:

a. $H_0 = H_0$ diterima jika nilai $r^2_{square} = VIF >$ nilai 10,00, maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas.

b. H_1 diterima jika nilai $r^2_{square} = VIF <$ nilai 10,00, maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Riyanto&Hatmawan, (2020:140) Uji regresi linier berganda tidak berdiri sendiri, akan tetapi diikuti dengan uji lainnya yang saling mendukung dan berhubungan (uji koefisien determinasi, uji t dan uji f). Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi dua, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Untuk regresi linier sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat (dependent)
α	=	Konstanta regresi
b_1, b_2, b_3, b_i	=	Koefisiensi regresi (Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja)
X_1	=	Variabel Fasilitas Kantor
X_2	=	Variabel Disiplin Pegawai
X_3	=	Variabel Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisiensi determinasi nilai determinasi menunjukkan seberapa besar presentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$ sehingga apabila R^2 sama dengan nol (0) berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila R^2 sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

Adjusted R Square sendiri adalah nilai R square (R^2) yang telah terkoreksi, dimana nilai ini untuk menutupi kelemahan dari R square yang mana nilai akan selalu membaik jika menambah variabel, sedang *Adjusted R Square* nilai tidak selalu bertambah apabila dilakukan penambahan variabel. Menurut Priyatno (2022) menyatakan bahwa Nilai *Adjusted R Square* biasanya digunakan pada model regresi yang menggunakan tiga atau lebih variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Untuk menentukan valid tidaknya suatu item, kriterianya adalah “jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika ternyata $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid” (Sugiyono, 2015:183) (Sugiyono, 2015:183). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Windows Version 29*. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 75 responden. Adapun hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	X1.1	0,831	0,227	Valid
		X1.2	0,783	0,227	Valid

Dikomentari [IA1]: Pembahasan hasil belum dijelaskan dalam teks ini. Pembahasan seharusnya menghubungkan hasil dengan hipotesis dan teori yang digunakan. Tunjukkan dimana bagian pembahasan itu ada

	(X1)	X1.3	0,830	0,227	Valid
		X1.4	0,760	0,227	Valid
		X1.5	0,772	0,227	Valid
		X1.6	0,875	0,227	Valid
		X1.7	0,859	0,227	Valid
		X1.8	0,850	0,227	Valid
		X1.9	0,849	0,227	Valid
		X1.10	0,669	0,227	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,725	0,227	Valid
		X2.2	0,899	0,227	Valid
		X2.3	0,853	0,227	Valid
		X2.4	0,813	0,227	Valid
		X2.5	0,772	0,227	Valid
		X2.6	0,803	0,227	Valid
		X2.7	0,868	0,227	Valid
		X2.8	0,835	0,227	Valid
		X2.9	0,739	0,227	Valid
		X2.10	0,851	0,227	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,842	0,227	Valid
		Y2	0,874	0,227	Valid
		Y3	0,766	0,227	Valid
		Y4	0,829	0,227	Valid
		Y5	0,843	0,227	Valid
		Y6	0,895	0,227	Valid
		Y7	0,814	0,227	Valid
		Y8	0,833	0,227	Valid
		Y9	0,876	0,227	Valid
		Y10	0,763	0,227	Valid

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Uji Reliability

Tabel 2 Uji Reliability

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Fasilitas Kantor	0,939 > 0,61	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,944 > 0,61	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,944 > 0,61	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel (fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai) mempunyai nilai alpa cronbach lebih besar dari 0,61, sehingga hasil data semua kuesioner dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogrov Smirnov*. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan aplikasi statistik diketahui nilai signifikansi

yang menunjukkan normalitas data. Data dikatakan berdistribusi normal apabila harga koefisien *Asymptotic Significance* lebih besar α yang ditentukan yaitu 0,05 (5%) dan sebaliknya apabila harga koefisien *Asymptotic Significance* lebih kecil α yang ditentukan yaitu 0,05 (5%) data dikatakan tidak berdistribusi normal. Adapun setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 29, hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37416854
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.078
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.209
	99% Confidence Interval	Lower Bound .199
		Upper Bound .220
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.		

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* didapatkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,20 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

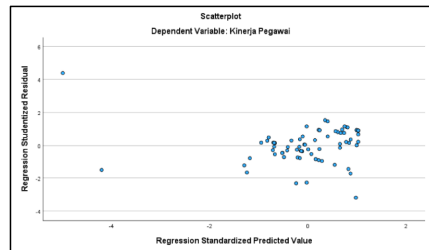
Analisis Grafik

Pada Artikel Universitas Binus tentang “Memahami Uji Heteroskedastisitas dalam Model Regresi”. Grafik *Scatterplot* atau dapat dikatakan nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik – titik pada *scatterplot* menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).



Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Uji Glejser

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.610	2.548	2.987	.004
	X1	-.003	.068	-.007	.965
	X2	-.096	.078	-.197	.224

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan cara Uji *Glejser* dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai Signifikan (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sedangkan jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pada Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan nilai Signifikansi Variabel X1 (Fasilitas Kantor) adalah 0,965 dan Variabel X2 (Disiplin Kerja) adalah 0,224. Nilai signifikansi masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pengujian *glejser* tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam pengujian.

Uji Multikolinearitas

Adanya uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF).

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.662	3.900	3.246	.002		
	X1	.059	.103	.070	.575	.515	1.941
	X2	.609	.120	.618	5.069	<.001	1.941

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
----------	-----------	-----	----------

X1	0,515	1,941	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,515	1,941	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Jika *Tolerance Value* dibawah 0,10 atau *Variance Inflation Factors* (VIF) diatas 10 maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan Aplikasi SPSS Versi 29 didapatkan hasil *Tolerance Value* adalah 0,515 dan *Variance Inflation Factors* (VIF) adalah 1,941. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pengujian diatas tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan beberapa variabel bebas yaitu: Fasilitas Kantor (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

Gambar 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.662	3.900	3.246	.002		
	X1	.059	.103	.075	.567	.515	1.941
	X2	.609	.120	.618	<.001	.515	1.941

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi model pertama dapat ditulis persamaan regresi dengan model koefisien *Unstandardized B* yaitu:

$$Y = 12,662 + 0,059 X1 + 0,609 X2$$

Adapun persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta memiliki nilai positif sebesar 12.662 yang artinya fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X1 dan X2 bernilai 0 (nol), maka Y secara rata-rata 12.662.
2. Nilai koefisiensi regresi untuk variabel X1 memiliki nilai positif sebesar 0,059, yang artinya fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai koefisiensi regresi untuk variabel X2 memiliki nilai positif sebesar 0,609, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi fasilitas kantor (0,059) dan disiplin kerja (0,609); karena $0,609 > 0,059$ maka disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Uji Hipotesis

Uji t

Uji t Menurut Sugiyono (dalam Salimun dan Sugiyanto, 2021:573) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Gambar 6 Hasil Uji t melalui Aplikasi SPSS Versi 29

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.662	3.900	3.246	.002		
	X1	.059	.103	.070	.567	.515	1.941
	X2	.609	.120	.618	< .001	.515	1.941

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Gambar 6 Hasil Uji t melalui Aplikasi SPSS Versi 29

Variabel	T hitung	T tabel	Kriteria
X1	0,575	1,99	Tidak berpengaruh terhadap Y
X2	5,069	1,99	Berpengaruh terhadap Y

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai)

Dari Gambar 6 diatas, hasil pengujian pada variabel fasilitas kantor diperoleh t hitung 0,575 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99. Hasil ini menandakan bahwa fasilitas kantor (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. **Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai).** Dari gambar 6 di atas, hasil pengujian pada variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 5,069 > t tabel sebesar 1,99. Hasil ini menandakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Dalam penelitian ini uji statistik F digunakan untuk mengetahui seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji statistik F dari SPSS dapat diketahui sebagai berikut:

Gambar 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1148.079	2	574.039	29.191
	Residual	1415.868	72	19.665	
	Total	2563.947	74		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Gambar 7 menunjukkan F hitung sebesar 29.191 > 3,12 F tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen yaitu fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Gambar 8 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Parsial Variabel Fasilitas Kantor (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.240	5.130
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Gambar 8 di atas, diperoleh koefisiensi determinasi parsial sebesar 0,251, dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kantor (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Gambar 9 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.438	4.414
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Gambar 9 di atas, diperoleh koefisiensi determinasi parsial sebesar 0,438, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Gambar 10 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Simultan Variabel Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.432	4.435
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2024

Berdasarkan gambar 10 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,448, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,8%. Sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengaruh Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Pada uji t di hipotesis pertama hasil pengujian pada variabel fasilitas kantor diperoleh t hitung 0,575 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99. Dari data analisis ini menunjukkan bahwa "Fasilitas Kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI".

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan P (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Dengan demikian, diharapkan fasilitas kantor di Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan dapat lebih diperhatikan kembali agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Pada uji t di hipotesis kedua hasil pengujian pada variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 5,069 > t tabel sebesar 1,99. Dari data analisis ini menunjukkan bahwa "Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan".

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Agustina (2018) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada setiap pegawai dapat menciptakan kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Fasilitas Kantor (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan

Untuk variabel fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Sehingga fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh Indah (2019) Berdasarkan nilai koefisien determinasi diketahui bahwa fasilitas kantor dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 44,8%. Sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak dilakukan penelitian ini. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa berdasarkan hasil dari uji T (parsial) variabel fasilitas kantor (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,575 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99 yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kecil nilai t hitung sebuah variabel maka kinerja pegawai terhadap fasilitas kantor membuat kinerja pegawai menurun dan tidak maksimal.

Berdasarkan hasil dari uji T (parsial) variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 5,069 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai t hitung sebuah variabel maka disiplin kerja pegawai sudah sangat baik dilaksanakan oleh semua pegawai dan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil dari uji F (simultan) variabel fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) menunjukkan F hitung sebesar 29,19 lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kantor dan disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Pusat Standardisasi Sistem dan Kepatuhan di Kementerian Kelautan dan Perikanan RI.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda Widad Diyantama (2020). *Pengaruh Disiplin Belajar dan Lingkungan Keluarga terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa SMA Uswatun Hasanah*.
- Billy Nugraha (2022). *PENGEMBANGAN UJI STATISTIK: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Petimbangan Uji Asumsi Klasik*. PRADINA PUSTAKA
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Indah Pawestri Setia Ningrum (2019). *Pengaruh Fasilitas kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*
- Irwan (2022), *Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau*.
- Jufrizen , Fadilla Puspita Hadi (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Volume 7 No 1*.
- Lisa Fira (2022). *The Influence of Work Facilities, Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance*. Vol.12 No.1 <https://doi.org/10.37776/manajer.v12i1.1234>
- Moenir.(2015).*Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswati, E., Niki, K., Evi, F., & Rezha, S. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(2), 813. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.1910>
- Sitopu, Y. B., Kevin, A. S., & Fenny, K. M. (2021). *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama

- Sugiyono.(2017).*Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Wanda, Jauhari, Saptaria.(2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Bawang Kota Kediri.*Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2 No.4*.
- Yani Maryani, Mohammad Entang , Martinus Tukiran (2021). *the Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of BogorCity*. Archives Volume: 02 No. 0