

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

by Muhammad Yunus

Submission date: 14-Oct-2024 10:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2484447179

File name: CEK_Jurnal_MMuhammad_MYunus_M2024_1_1.docx (57.58K)

Word count: 3627

Character count: 22335

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

Muhammad Yunus¹, Anwar², Zainal Ruma³,
Siti Hasbiah⁴, Resky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri
Makassar
Email: wawnunus01@email.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yakni menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 84 orang dimana terdiri dari 12 pegawai ASN dan 72 pegawai kontrak. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling yakni metode pengambilan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi sebanyak 84 pegawai. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product And Service Solution (SPSS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

The purpose of this study is to explain and analyze the effect of work discipline and work facilities on employee performance. The independent variables in this study are work discipline and work facilities. The dependent variable in this study is employee performance. The population in this study were employees at the Mamuju Tengah Regency Regional Disaster Management Agency office totaling 84 people, consisting of 12 ASN employees and 72 contract employees. The sampling method used in this study was total sampling, namely the method of taking the entire population as a sample. The sample used in this study was a saturated sample, namely the entire population of 84 employees. The analysis method used in this study was the multiple linear regression analysis method using the *Statistical Product And Service Solution (SPSS)*. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance and work facilities have a significant effect on employee performance and simultaneously work discipline and work facilities have a significant effect on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi pemerintah sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya berkewajiban untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, namun sumber daya manusia juga

memiliki berbagai macam kebutuhan yang berhak dipenuhi oleh perusahaan atau instansi pemerintah.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi Agustini (2019:89)[2] Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. Adanya disiplin kerja dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan instansi. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik instansi terhadap kebutuhan moral dan material dalam diri pegawai. Menurut Irawan & Handayani, (2018:1) [3]“ dengan melalui disiplin yang bagus bisa tujuan yang ditetapkan sejak awal telah tercapai.

Table 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah 2022

PEGAWAI	RATING HASIL DAN PERILAKU KERJA	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
26 Pegawai	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
37 Pegawai	Sesuai Ekspektasi	Baik
21 Pegawai	Dibawah Ekspektasi	Kurang Baik

Sumber: Kantor BPBD Mamuju Tengah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor BPBD masih belum maksimal dimana dari 84 pegawai belum sepenuhnya berpredikat sangat baik hanya 26 pegawai dan 37 pegawai lainnya berpredikat baik, serta 21 sisanya berpredikat kurang baik. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Tabel 2 Absensi Pegawai Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah 2022

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2022			Total	Persentase kehadiran pegawai (%)
		Sakit	Izin	Alpa		
1	Januari	7	8	5	20	80
2	Februari	4	9	4	17	85
3	Maret	8	11	4	23	85
4	April	6	10	7	23	85
5	Mei	7	8	6	21	80
6	Juni	8	12	5	25	85
7	Juli	10	14	10	34	75
8	Agustus	8	12	8	28	80
9	September	10	11	14	35	75
10	Oktober	8	9	12	29	80
11	November	7	10	9	26	80
12	Desember	6	10	11	27	80

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa di bulan Februari ketidakhadiran pegawai kantor BPBD kabupaten Mamuju Tengah paling sedikit berjumlah 17 pegawai, sedangkan di bulan Juli peningkatan pegawai tidak masuk kerja menjadi 34 pegawai, bulan September 37 pegawai dan Desember 27 Pegawai. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa terjadinya penurunan kehadiran pegawai semakin meningkat. Kehadiran yang konsisten merupakan salah satu indikator utama dari disiplin kerja.

Menurut Luthans (2021) [4]” bahwa disiplin yang baik membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja”. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Bachrun (2019) [5]“fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja ” dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka dapat menunjang kinerja pegawai serta membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan jika fasilitas kerja tidak memadai dapat membuat pegawai malas dalam melakukan pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) [6]“ penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah dengan menjelaskan permasalahan yang muncul.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) mengemukakan bahwa [7]“populasi adalah wilayah generalisasi objek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

Menurut Sugiyono (2014: 81), [8]“ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi.

2.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa metode analisis regresi linear berganda, alat yang digunakan adalah SPSS24. Alasan peneliti menggunakan regresi linear berganda karena regresi tersebut dapat mengetahui arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri atas ujinormalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang di analisis

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk melihat apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y berhubungan linier atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila fhitung lebih kecil dari nilai ftabel pada taraf signifikansi 5%

3. Uji regresi regresi linear berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Fasilitas Kerja

e : Error term

4. Uji Koefisien Determinansi

Uji koefisien determinasi merupakan uji untuk melihat seberapa variabel dependen mempengaruhi variabel dependen. Square 0.75 termasuk dalam kategori kuat, nilai R Square 0.50 termasuk kategori moderan dan nilai R Square 0.25 termasuk kategori lemah

5. Uji-T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

6. Uji-f

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

a. Statistik Deskriptif

Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	84	10	50	45.27	4.722
Fasilitas Kerja	84	8	40	35.29	5.043
Kinerja Pegawai	84	10	50	44.71	5.805
Valid N (listwise)	84				

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Variabel perputaran disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 10 nilai maximum sebesar 50 nilai mean sebesar 45,27 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 4.722. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai minimum sebesar 8 nilai maximum sebesar 40 nilai mean sebesar 35.29 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 5,043. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maximum sebesar 50 nilai mean sebesar 44,71 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 5,805.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04785459
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.053
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas pengujian one sample kolmogrov-simirnov menunjukkan bagian Sig yakni sebesar 0,200c,d yang artinya hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau telah memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Mutikoleniaritas

Table 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.401	2.492
	Fasilitas Kerja	.401	2.492

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada semua variabel indenpenden tidak melebihi dari 10 yaitu 2.492 dan nilai tolerance pada setiap variabel indenpenden lebih besar dari 0,10 yaitu 0,401. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel perputaran disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) terbebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Table 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.714	.243		7.049
	Disiplin kerja	-.029	.060	-.083	-.480
	Fasilitas kerja	.020	.057	.062	.358
					Sig.
					<.001
					.633
					.721

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel diatas nilai signifikasi variabel lebih besar dari 0,05 yakni perputaran disiplin kerja (X1) sebanyak 0,633 dan fasilitas kerja (X2) sebanyak 0,721. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi asumsi klasik heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Table 6 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Kerja

		ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Pegawai * Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	2094.643	54	38.790	1.601
		Linearity	849.688	1	849.688	35.075
		Deviation from Linearity	1244.975	53	23.490	.907
	Within Groups		702.500	29	24.224	
	Total		2797.143	83		
						Sig.
						<.001
						.550

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikasi pada deviation from linearity variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,550 > 0,05. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen penelitian ini linear.

Table 7 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja

		ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Pegawai * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined)	2252.643	55	40.957	2.106
		Linearity	471.828	1	471.828	24.263
		Deviation from Linearity	1780.815	54	32.978	1.696
	Within Groups		544.500	28	19.446	
	Total		2797.143	83		
						Sig.
						.017
						<.001
						.066

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas nilai signifikasi pada deviation from linearity variabel perputaran persediaan terhadap kinerja pegawai adalah 0,066 > 0,05. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen penelitian ini linear.

5. Uji Koefisien Determinasi

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.882	1.993

a. Predictors: (Constant), Perputaran persediaan, Perputaran modal kerja

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,885, maka dapat disimpulkan bahwa R Uji signifikansi parsial (Uji t) sering disebut juga dengan uji validasi pengaruh. Tujuan pengujian dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. *return on assets (Y)* sebesar 88% dipengaruhi oleh perputaran modal kerja (X1) dan perputaran persediaan (X2).

6. Uji-T

Table 9 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.206	2.113		-.097	.923
	Disiplin kerja	.377	.073	.307	5.157	<.001
	Fasilitas kerja	.787	.069	.683	11.486	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 11 diatas apabila nilai signifikansi <0,05 terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka :

- Pada tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dari itu perputaran disiplin kerja signifikan terhadap *kinerja pegawai*.
- Pada tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dari itu fasilitas kerja signifikan terhadap *kinerja pegawai*.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial pada tabel diatas apabila nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka :

- Pada tabel coefficient diperoleh nilai t hitung sebesar $5.157 > 1.988$ t tabel dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*
- Pada tabel coefficient diperoleh nilai t hitung sebesar $11.486 > 1.988$ t tabel dan dengan demikian secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*

Maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pengujian hipotesis (H₁)

Dari hasil analisis uji t diatas diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $5.157 > 1.988$ t tabel dimana dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai (Y)*

- Pengujian hipotesis (H₂)

Dari hasil analisis uji t diatas diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $11.486 > 1.988$ t tabel dimana dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima artinya fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai (Y)*

7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ialah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel perputaran modal kerja (X1), perputaran persediaan (X2) terhadap

return on assets (Y). pada penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Table 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.206	2.113		-.097	.923
	Disiplin kerja	.377	.073	.307	5.157	0.001
	Fasilitas kerja	.787	.069	.683	11.486	0.001

a. Dependent Variable: ROA

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Model persamaan regresi linear yang ditunjukkan pada tabel 12 diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = - 0,206 + 0,377 + 0,787 + e$$

- Konstanta (a) = - 0,206 nilai konstanta yang negatif menunjukkan bahwa pengaruh negatif variabel independen, dimana apabila suatu variabel independen yang terdiri atas perputaran disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) = 0 maka, *kinerja pegawai* (Y) akan bernilai -0,206
- Koefisien X1 = 0,377 yang menunjukkan bahwa perputaran disiplin kerja (X1) berpengaruh searah (positif) terhadap *kinerja pegawai* (Y), yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel perputaran disiplin kerja (X1) maka akan meningkatkan tingkat *kinerja pegawai* (Y) sebesar 0,377
- Koefisien X2 = 0,787 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X2) berpengaruh searah (positif) terhadap *kinerja pegawai* (Y), yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel fasilitas kerja (X2) maka akan meningkatkan tingkat *kinerja pegawai* (Y) sebesar 0,787

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Kinerja Pegawai*

25 Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H₁ diterima yang dimana artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah. Disiplin kerja adalah kunci untuk menciptakan kinerja pegawai yang produktif dan efisien yang tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap *Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H₂ diterima yang dimana artinya fasilitas kerja signifikan terhadap *kinerja pegawai* pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah. Hasil penelitian dikatakan berpengaruh signifikan adalah apabila fasilitas kerja yang diperoleh tinggi, menunjukkan kantor bekerja dengan baik dan persediaan semakin baik pula, dengan kata lain apabila fasilitas kerja ini tinggi maka semakin tinggi pula tingkat *kinerja pegawai*.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap profitabilitas yakni sebagai berikut :

- Perputaran disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* hal tersebut terjadi dikarenakan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai β $0,377 > 0$ serta

t hitung sebesar $5.157 < t$ tabel 1.988. Disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula tingkat profitabilitas suatu perusahaan.

2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut terjadi dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $\beta 0,073 > 0$ serta t hitung sebesar $11.486 > t$ tabel 1.988. Fasilitas kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmadi, S. P. I. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hardiyanti, N. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya)*.
- Irawan, R., & HANDAYANI, H. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 1-7.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Nicolas, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada Dikota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Ovidiu (2018), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.
- Odem, A. L., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3399-3402.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Pemahaman Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta.
- Pangarso (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Publikasikan
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staia Press
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Runtuuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlimedia Book.

- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. hlmn.38-85, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 14. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi.
- Saputra, R. A. (2023). PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANJARMASIN (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Sabila, A. V., Munir, M., & Mahaputra, A. P. (2023). Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wates. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 117-131.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Vonny, dan Elisabeth. (2016). "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado", Vol. 16 no. 3, Pp 398-409.
- Wahongan, E. P., Dotulong, L. O., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yunita, I. (2022). PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN AWAYAN KABUPATEN BALANGAN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Annie Ariescha, Sana Prabowo. "Pengaruh Persepsi Masyarakat Tentang Nilai Tanah Terhadap Keberhasilan Program Nasional Agrarian (Prona) di Desa Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang", Indonesian Governance Journal : Kajian Politik-Pemerintahan, 2019
Publication 1%
- 2 Submitted to University of Split- Departments
Student Paper 1%
- 3 Submitted to Universitas Tidar
Student Paper 1%
- 4 fliphtml5.com
Internet Source 1%
- 5 Sabrina Sheren Winowoda, Stanly W. Alexander, Steven J. Tangkuman. "Analisis penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat penilaian kinerja manajer pusat biaya pada Hotel Biz Manado", Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat, 2024 1%

6	repositori.unsil.ac.id Internet Source	1 %
7	www.e-journal.umc.ac.id Internet Source	1 %
8	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1 %
10	lib.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	1 %
11	www.scielo.org.co Internet Source	1 %
12	repository.umnaw.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to UIN Jambi Student Paper	1 %
14	jurnal.uhn.ac.id Internet Source	1 %
15	dlib.uni-svishtov.bg Internet Source	1 %
16	Submitted to Surabaya University Student Paper	1 %
17	erepo.unud.ac.id	

Internet Source

1 %

18

e-jurnal.pnl.ac.id

Internet Source

1 %

19

rinjani.unitri.ac.id

Internet Source

1 %

20

www.ijfmr.com

Internet Source

1 %

21

Herinoto Herinoto, M. Rachmad R, Zulfanetti Zulfanetti. "Faktor penentu indeks pembangunan manusia dan hubungannya dengan belanja infrastruktur serta pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota Provinsi Jambi", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2021

Publication

1 %

22

doc-pak.undip.ac.id

Internet Source

1 %

23

jurnal.umpar.ac.id

Internet Source

1 %

24

Submitted to Midlands State University

Student Paper

1 %

25

Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan

1 %

Terpadu Kabupaten Agam", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2020

Publication

26

Submitted to Syntax Corporation

Student Paper

1 %

27

Citra Rosafitri. "Interaksi Good Corporate Governance, Corporate Social Responsibility, Intellectual Capital Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan", Journal of Accounting Science, 2017

Publication

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
