

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH (BKD) KABUPATEN SIDOARJO**

Intan Salsa Valentina

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

intansalsav14@gmail.com

Abstract

This Study aims to analyze whether there is influence Work Facilities, Work Discipline And Compensation For Employee Performance at the Office Regional Civil Service Agency (BKD) Sidoarjo Regency on Jl. Majapahit No.5, Hamlet Larangan, Larangan, Kec. Temple, Sidoarjo Regency, East Java. Study This using sampling data of 51 employees from all existing employees, through distributing questionnaires, and the type of data used is a quantitative research method.

The results showed that the results of the t test showed that the Work Facilities variable had a partial effect on employee performance with a regression coefficient of Work Discipline (X1) of 2.735 and a regression coefficient of Work Discipline (X2) of 2.348 while Compensation (X3) had a regression coefficient value of 2.848. Data results from the f test obtained f count > f table, namely $100.152 > 2.80$ so that it can be concluded that the independent variables Work Facilities (X1), Work Discipline (X2), and Compensation (X3) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Performance Employee (Y).

Keywords: *Work Facilities, Work Discipline, Compensation, and Employee Performance*

Pendahuluan

Badan Kepegawaian Daerah atau disingkat (BKD) adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Penelitian ini ditujukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo yang merupakan salah satu Lembaga instansi pemerintah

daerah Kabupaten Sidoarjo dan berlokasi di Jl. Majapahit No.5, Dusun Larangan, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Oleh sebab itu, perusahaan butuh mengestimasi seluruh kemungkinan terjadinya kasus dalam pengelolaan SDM mulai dari sesi pilih perekrutan hingga proses manajemen SDM yang lebih kompleks.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat melancarkan dan memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan atau usaha. Menurut Suryo Subroto (2013:22) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. menurut (Muhyadin, 2019:24) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2016:117), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem

Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: *perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan Sistem Informasi Kinerja PNS.*

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Kinerja yang terjadi pada pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dilihat dari perilaku pegawai, pada saat absensi atau apel pagi para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel pagi para pegawai tidak langsung masuk ke ruangan masing-masing atau melakukan pekerjaan mereka, melainkan masih memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang mempunyai tugas dan fungsi serta kewenangan di bidang kepegawaian. Untuk itu tersedianya fasilitas kerja yang dapat diakses dengan mudah dan tidak terbatas akan memaksimalkan hasil kerja pegawai serta penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat, pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ini terdapat fasilitas yang cukup lengkap salah satunya adalah sistem e-Buddy yaitu sistem yang berisi terkait absensi anggota sipil negara, surat masuk, surat keluar, dan surat perintah yang memudahkan dalam sistem surat-menyurat dan lebih efisien dalam waktu penggunaannya.

Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan disiplin kerja pada sosok SDM aparatur (PNS) yang mempunyai perilaku sikap yang taat, disiplin, bermoral dan bermental baik serta akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab. Serta diberikan pemberian kompensasi yang baik dan efektif agar dapat memberikan motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan performa kinerja masing-masing pegawai.

Dari hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ditemukan beberapa fenomena diantaranya pada fasilitas kerja pada peralatan dan perlengkapan yang dimiliki masih kurang lengkap hingga sampai sekarang belum ada penambahan peralatan kerja. Disiplin kerja pada sebagian pegawai juga masih kurang teratur karena kurangnya pengawasan yang ada. Serta, pemberian kompensasi pada pegawai yaitu tidak adanya pemberian uang kerja lembur bagi pegawai negeri sipil yang bekerja diluar jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo”**.

Metode

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Populasi

Menurut Handayani (2020:43), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang sampai tahun 2023 totalnya berjumlah 51 orang pegawai.

Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015:64), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Sampling Jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel yang dimana berjumlah 51 orang

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuisisioner pada para pegawai, maupun wawancara.

Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:87). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel Jika :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:354). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian distribusi normal dengan cara menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogoriv Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah tiap – tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Jika terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen maka terdapat gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen artinya tidak terjadi multikolinieritas (Rasul, 2011:84).

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflating Factor). Melihat VIF dan Tolerance Value, batas dari VIF adalah 10 dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Dengan kata lain antara variabel bebas tidak saling berpengaruh secara sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas
- b. Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas.. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai = 0,05, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar-dasar analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Data

a. Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiono (2015: 335), Analisis adalah kegiatan untuk mencari pola, atau cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, serta hubungannya dengan keseluruhan. Analisis Linier Berganda adalah alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau

untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Persamaan umum fungsi regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien garis regresi

X₁ = Fasilitas Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Kompensasi

e = Standart Error

Untuk mencari besarnya konstanta dan koefisien regresi, digunakan alat bantu perangkat lunak komputer dengan program SPSS.

b. Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali 2011:105). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien Determinan dapat dihitung menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat

mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

d. Teknik Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali 2011:97). Pengujian dalam uji t menurut (Sugiyono 2017:184) adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, maka Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, maka Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria keputusan uji t adalah :

- a. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Selain cara diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat membandingkan antara nilai tingkat signifikansinya dengan 0,05 . Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikatnya (Ghozali, 2012).

b. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2011:97). $H_0 : b = 0$ berarti tidak ada yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai . $H_0 b > 0$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

1. $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, maka Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, maka Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria keputusan uji t adalah : 1. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak 2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Ketentuan pengujian menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan α 5% (0,05). Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi F-hitung dengan ketentuan:

- a. Jika signifikansi F-hitung \leq F-tabel maka H_0 diterima, berarti pengaruh signifikan.
- b. Jika signifikansi F-hitung $>$ F-tabel maka H_0 ditolak, berarti pengaruh signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 30 orang atau dengan persentasi 59%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 21 orang atau dengan persentasi 41%.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh responden yang memiliki usia diatas 40 tahun berjumlah 25 responden dengan persentase 49%. Sedangkan responden yang memiliki usia 21-30 tahun berjumlah 8 responden atau 16%. Dan responden yang memiliki usia antara 31-40 tahun berjumlah 18 atau dengan persentase 35%.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 22 responden atau dengan persentase 43%. Sedangkan responden berpendidikan akhir SMA/SMK berjumlah 15 responden dengan persentase 29%. Responden dengan pendidikan akhir D1/D2/D3 berjumlah 6 responden atau dengan persentase 12%. Dan responden berpendidikan akhir S2 berjumlah 8 responden atau dengan persentase 16%.

4. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh responden lama bekerja diatas 15 tahun berjumlah 21 responden atau dengan persentase 41%. Sedangkan responden lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 12 responden dengan persentase 24%. Responden lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 5 responden atau dengan persentase 10%. Dan responden lama bekerja antara 11-15 tahun berjumlah 13 responden atau dengan persentase 25%.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk memperoleh r tabel dengan jumlah 51 orang, maka $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$, diperoleh r tabel tingkat signifikansi untuk uji 2 arah 0,05 sebesar 0,2759. Dari keseluruhan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa uji validitas pada masing-masing instrument pertanyaan dari Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) hasilnya dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,905	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran pada masing-masing variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40384023
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,048
Test Statistic		,106
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 : data tabulasi yang sudah diolah

Berdasarkan tabel diatas dengan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga hal ini dapat di artikan bahwa data distribusi data dari populasi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

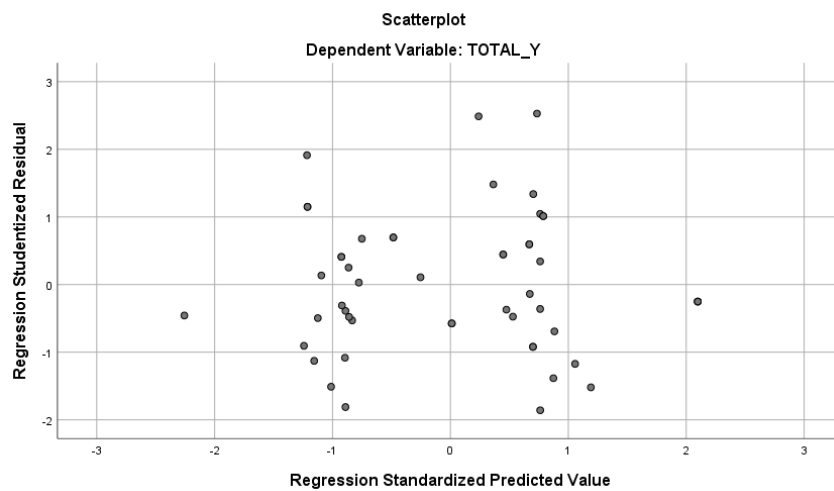
b. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,192	5,204	Tidak Adanya Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,224	4,474	Tidak Adanya Multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,168	5,945	Tidak Adanya Multikolinieritas

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki nilai *Tolerance* berada diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Pada model regresi diatas menunjukkan bahwa tidak ada Heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar berada diatas dan dibawah angka 0.

Analisis Data

a. Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,580	1,740		1,483	,145
	Fasilitas Kerja (X1)	,314	,122	,311	2,578	,013
	Disiplin Kerja (X2)	,205	,100	,229	2,053	,046
	Kompensasi (X3)	,425	,126	,434	3,369	,002

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,580 + 0,314 X1 + 0,205 X2 + 0,425 X3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 2,580 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 2,580 jika faktor X1, X2, X3 sama dengan nol.

2. Nilai koefisien Fasilitas Kerja (β_1) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (β_1) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,314 atau sebaliknya jika Fasilitas Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,314 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (β_2) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,205, atau sebaliknya jika Disiplin Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,205 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
4. Nilai koefisien Kompensasi (β_3) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (β_3) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,425, atau sebaliknya jika Kompensasi terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,425 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

b. Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,860	1,44795

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) *Adjusted R square* diperoleh sebesar 0,860 yang artinya bahwa pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 86,0% sedangkan 14,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan ini hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Cara mencari nilai t – tabel :

Jumlah Responden (n) = 51

Jumlah Variabel (k) = 3

Taraf sig. (2 sisi), sig = 5 % = 0,025

Derajat bebas (df = n – k) = 48 , maka nilai t tabel 2,01063

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,580	1,740		1,483	,145
	Fasilitas Kerja (X1)	,314	,122	,311	2,578	,013
	Disiplin Kerja (X2)	,205	,100	,229	2,053	,046
	Kompensasi (X3)	,425	,126	,434	3,369	,002

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa Nilai uji t variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja Pegawai Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t variabel Fasilitas Kerja (X1) diperoleh t-hitung 2,578 > t- tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,013 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
2. Diketahui bahwa Nilai uji t variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Perumusan Hipotesis H2 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh t-hitung 2,053 > t- tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,046 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

3. Diketahui bahwa Nilai uji t variabel Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Perumusan Hipotesis H3 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t variabel Kompensasi (X3) diperoleh t-hitung 3,369 > t- tabel 2,01063 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada pegawai sebagai responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Cara mencari f – tabel :

Jumlah Responden (n) = 51

Jumlah Variabel (k) = 3

Derajat bebas (df = n – k – 1) = 51 – 3 – 1 = 47,

Sehingga f tabel 2,80 Dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikan $f > 0,05$ atau f hitung < f tabel, maka H0 diterima
2. Jika tingkat signifikan $f < 0,05$ atau f hitung > f tabel, maka H0 ditolak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652,638	3	217,546	103,763	,000 ^b
	Residual	98,538	47	2,097		
	Total	751,176	50			

Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Berdasarkan hasil dari Uji f variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai, maka hasil uji f pada tabel 4.19 diperoleh f hitung > f tabel yaitu 103,763 > 2,80 maka H0 ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H4 diterima pada signifikan 5 %, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $2,578 > t\text{-tabel } 2,01063$ dengan nilai sig $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab Sidoarjo” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2019) mendapatkan temuan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila fasilitas kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ketersediaan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang mencukupi akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $2,053 > t\text{-tabel } 2,01063$ dengan nilai sig $0,046 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab Sidoarjo” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2017). Dimana disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $3,369 > t\text{-tabel } 2,01063$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka bisa dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab Sidoarjo” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) mendapatkan temuan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa karyawan akan merasa dihargai dengan kondisi Kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, jika kompensasi tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terbebani, maka ketika mereka bekerja akan lebih cepat selesai, sehingga dengan kompensasi yang sesuai mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji f menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.19 diperoleh f hitung $> f\text{ tabel}$ yaitu $103,763 > 2,80$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada signifikan 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai, dengan ini Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat diartikan jika semakin meningkat Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,869 yang berarti pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 86 % sedangkan 14 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang di teliti dalam penelitian ini. Dengan hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi (R^2) yang telah dijabarkan di atas menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab Sidoarjo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- Kesia Rani Lumempow, Frederik G Worang dan Emilia Gunawan. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Swiss Belhotel Maleosan Manado*. Vol. 11 No.1. Jurnal EMBA.
- Rifa'i, Asep (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi*. Vol. 08 No.01. Jurnal Ekonimedia.
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Vol. 18 No. 01. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia : Edisi 2. Yogyakarta : BPFE YOGYAKARTA*.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Balqis, Aulia. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Asla Jambi*. Skripsi.
- Yorni Demus Hengki Nomleni, Hendrik A.E.Lao, Umar Ali dan Jonathan Leobisa. (2022). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Satap Fatuleu*. Vol. 6. No. 1. Ejournal.
- Pandari, Sulpiani. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo*. Vol. 5 No.14. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis.
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, Anskaria Simfrosa Gohae. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*. Vol. 6 No. 1. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- Dewi, Ayu Diana. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Skripsi.
- Akbar, Asogi. (2022). *Sumber Daya Manusia Dan Kinerja: Suatu Studi Literatur*. Vol. 1 NO. 1. The Scientia Journal Of Financial Issues.
- Nurhadian, Adhie Fasha. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.12 No. 1. Jurnal Bisnis dan Iptek.
- Octaviani, Irma Sari dan Lidya Pricilla. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. Vol.4 NO. 1. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma).

- Husain, Bachtiar Arifudin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Vol. 1 NO. 1. Jurnal JENIUS.
- Sulfia Fahmy TR. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Skripsi.
- N. Lilis Suryani. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Vol. 2 No. 2. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arifudin, Opan. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)*. Vol. 3 NO. 2. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi).
- Dwianto, Agung Surya dan Pupung Purnamasari. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Vol. 2 No. 2. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.
- Nurafiyani, Romdini. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus)*. Skripsi.
- Farida, Anesia Tara dan Hening Widi Oetomo. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra*. Vol. 5 NO. 3. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Sampurna, Dimas Putra. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Putri Jombang, Jawa Timur*. Skripsi.
- Sugiyono. (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro