

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

by Intan Salsa Valentina

Submission date: 31-Jul-2023 08:41AM (UTC+0700)

Submission ID: 2139143802

File name: Ekonomi_dan_Bisnis_1211900248_Intan_Salsa_Valentina.pdf (247.93K)

Word count: 5972

Character count: 37582

12
**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH (BKD) KABUPATEN SIDOARJO**

Intan Salsa Valentina

1
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

intansalsav14@gmail.com

Abstract

The objective of this research is to evaluate the influence of office facilities, worker adherence to rules, and compensation on the productivity of employees at the BKD (Regional Civil Service Agency) situated in Sidoarjo County, found at Majapahit Street No.5, Larangan Village, Kec. Temple, in East Java. This research implements a sampling strategy, gathering data from 51 personnel out of the total workforce, using survey distribution. The chosen method for this analysis is rooted in quantitative research techniques.

The conclusions drawn from the research indicated that the factor known as Workplace Amenities played a unique and substantial role in shaping worker productivity.. This is substantiated by a regression coefficient of Work Discipline (X1) equal to 2.735 and another for Work Discipline (X2) valued at 2.348. Meanwhile, the Compensation (X3) variable displayed a regression coefficient tallying at 2.848. Upon administering the f test on the gathered data, the calculated f value was found to exceed the tabulated f value, with 100.152 being greater than 2.80. This precipitated the resolution that independent variables such as Workplace Amenities (X1), Employment Regulations (X2), and Remuneration (X3), in unison, wield a notably substantial influence on the dependent variable. In the case at hand, the dependent variable corresponds to Staff Efficacy (Y).

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

Pendahuluan

Lembaga Kepegawaian Daerah, yang biasa disingkat menjadi (BKD), merupakan sebuah entitas lokal yang bertugas melakukan pengaturan tenaga kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk mendukung fungsi utama Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Studi ini berfokus pada Kantor Lembaga Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo, yang diidentifikasi sebagai salah satu badan instansi pemerintah di daerah Kabupaten Sidoarjo dan berada di Jl.

Majapahit No.5, ⁴⁷ Desa Larangan, Kecamatan Candi, wilayah Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam memastikan keberhasilan dan kelancaran operasional bisnis atau perusahaan. Tanpa keberadaan elemen ini atau jika kualitasnya tidak memadai, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam beroperasi, meski sudah memenuhi sumber daya lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu memprediksi setiap situasi yang mungkin muncul dalam pengaturan sumber daya manusia, yang mencakup segala hal mulai dari fase rekrutmen hingga penanganan aspek-aspek yang lebih rumit dari manajemen sumber daya manusia.

Pengertian fasilitas bisa diinterpretasikan sebagai sesuatu yang berfungsi sebagai alat pemudah dan pendukung dalam melaksanakan sebuah aktivitas atau proyek. Menurut pendapat dari Suryo Subroto yang ditulis pada tahun 2013 (halaman 22), fasilitas merupakan kumpulan elemen yang berfungsi untuk memfasilitasi dan merangsang realisasi sebuah proyek, yang bisa dalam bentuk materi atau dana. Fasilitas adalah komponen individual dalam suatu penawaran yang dapat ditingkatkan atau dikurangi tanpa mengganggu kualitas dan pola layanan.

Disiplin kerja bisa diinterpretasikan sebagai proses evolusi konstruktif bagi pekerja, sebab disiplin kerja ditujukan pada aksi, bukan individunya. Disiplin juga berfungsi sebagai metode pelatihan bagi pekerja untuk mengembangkan kontrol diri dan menjadi lebih efisien dalam bekerja. Seperti dikemukakan oleh (Muhyadin, 2019:24), Kedisiplinan dalam pekerjaan merujuk pada kemampuan individu untuk bertugas secara sistematis, gigih, dan berkelanjutan sesuai dengan norma yang ada, tanpa menabrak batas-batas yang telah ditentukan.

Kompensasi, dalam konteks pekerjaan, mencakup semua elemen yang didapatkan, baik dalam bentuk materiil atau immateriil. Ini termasuk segala bentuk remunerasi atau penghargaan yang diperoleh seorang karyawan sebagai penghargaan atau hasil dari kontribusinya di perusahaan, yang dapat berbentuk moneter atau pun objek lainnya, baik secara eksplisit ataupun tersirat. Mengacu pada penjelasan Hasibuan (2016:117), kompensasi didefinisikan sebagai apa saja yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaannya. Selain itu, konsep kompensasi memiliki hubungan erat dengan prinsip konsistensi, baik dari segi internal maupun eksternal. Konsistensi internal merujuk pada ide relatif mengenai struktur remunerasi dalam suatu organisasi, sementara konsistensi eksternal merujuk pada perbandingan relatif antara struktur remunerasi dalam organisasi dengan skema upah yang berlaku di lingkungan eksternal organisasi tersebut.

Pemerintah telah menerapkan regulasi, khususnya ²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, yang merujuk pada Penilaian Performa Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang sekarang

lebih sering disebut sebagai ASN, dipraktikkan dalam sebuah Struktur Pengelolaan Kinerja PNS. Struktur ini mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan kinerja, implementasi dan monitor kinerja, serta peningkatan kinerja; evaluasi kinerja; tindakan berikutnya; serta Sistem Informasi Kinerja PNS.

Efektivitas seorang karyawan memainkan peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Prestasi kerja yang baik dari karyawan akan memicu peningkatan dalam pertumbuhan bisnis organisasi tersebut. Di sisi lain, performa kerja yang kurang memuaskan juga akan berimbas pada penurunan keberhasilan organisasi tersebut. Tingkah laku staf di Biro Personalia Kabupaten Sidoarjo dapat dipantau melalui kepatuhan mereka dalam melakukan pencatatan kehadiran atau seremonial sehari-hari, dimana mereka hadir tepat waktu, tetapi setelah menyelesaikan presensi atau upacara harian, mereka tidak langsung beranjak ke meja kerja mereka atau mengerjakan tugas-tugas mereka, melainkan memilih untuk menghabiskan waktu berbincang dengan teman sejawat mereka.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, yang memiliki tanggung jawab dan otoritas dalam bidang kepegawaian, memerlukan fasilitas kerja yang mudah diakses dan tidak terbatas untuk mencapai hasil maksimal dan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang lebih singkat. Di kantor ini, tersedia berbagai fasilitas lengkap, salah satunya adalah sistem e-Buddy, sebuah sistem yang mencakup absensi pegawai sipil, surat masuk dan keluar, dan perintah yang memudahkan prosedur korespondensi dan mempercepat penggunaan waktu.

Untuk meraih tujuan tersebut, diperlukan disiplin kerja dari sumber daya manusia (PNS) yang memiliki sikap patuh, disiplin, bermoral, bermental positif, dan akuntabel, serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab mereka. Selain itu, diberikan kompensasi yang adil dan efektif untuk memberikan motivasi kepada para pegawai dalam meningkatkan performa kerja mereka masing-masing.

Melalui penelusuran awal dan dialog yang telah terjalin dengan sejumlah staf di 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 terdapat absennya distribusi insentif lembur kepada para pekerja pemerintah yang menjalankan tugasnya di luar jam kerja biasa.

Deng⁴ merujuk kepada paparan sebelumnya, penulis merasa terpanggil untuk melaksanakan studi yang berjudul :

“Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo”.

Metode

Desain penelitian ini menggunakan Konsep penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2017:8), adalah metodologi studi yang berakar dalam pandangan positifisme, dalam melakukan pemeriksaan terhadap kumpulan individu atau contoh yang dipilih, kita mengakumulasi informasi menggunakan instrumen penelitian. Analisis data kita berfokus pada aspek kuantitatif atau statistik, tujuannya adalah untuk memvalidasi hipotesis yang telah kita rumuskan sebelumnya.. Seleksi metode investigasi ini berakar pada karakteristik Informasi yang akan dievaluasi, dalam konteks ini merupakan rasio data. Tujuan utama dari studi ini adalah menilai sejauh mana variabel yang dipantau saling mempengaruhi di Lingkungan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Populasi

Dalam kajian Handayani (2020:43), ia menggambarkan populasi sebagai kolektifitas dari semua elemen yang akan dianalisis, memiliki karakteristik yang serupa, dan dapat mencakup individu dalam satu grup, insiden, atau subjek lain yang diteliti. Subyek yang diteliti dalam studi ini adalah staf di Kantor Badan Kepegawaian Daerah di wilayah Kabupaten Sidoarjo, yang jumlah totalnya pada tahun 2023 adalah 51 orang.

Sampel

Mengacu pada Siyoto & Sodik (2015:64), sampel digambarkan sebagai fraksi dari totalitas dan ciri-ciri yang dimiliki oleh suatu kelompok individu, atau bagian dari kelompok tersebut yang telah dipilih melalui suatu metode khusus, dengan tujuan agar dapat mencerminkan gambaran komprehensif dari totalitas kelompok tersebut. Dalam melaksanakan proses pemilihan sampel, kita mengaplikasikan Teknik Sampling Jenuh. Ini adalah pendekatan di mana setiap entitas dalam populasi dijadikan sebagai sampel, sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2012:96). Sebuah istilah alternatif untuk sampel jenuh adalah sensus, yang dalam konteks ini merujuk kepada pemilihan seluruh entitas populasi sebagai sampel, di sini berjumlah 51 individu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memenuhi persyaratan studi ini, Pengumpulan data esensial oleh penulis dilakukan dengan cara melakukan inspeksi secara langsung terhadap subjek yang terkait, baik itu dengan cara pengawasan secara langsung, penyebaran kuesioner kepada pekerja, atau melalui proses wawancara.

39

Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Verifikasi validitas diaplikasikan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Sebuah kuesioner diklaim valid ketika pertanyaan di dalamnya berfungsi untuk mengekspos informasi yang dimaksudkan untuk diukur oleh kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2009:87). Dalam konteks ini, diperlukan kumpulan pertanyaan yang secara tepat mencirikan variabel yang sedang diamati.

Dalam menetapkan tingkat keabsahan, kita bisa mencapainya dengan menautkan nilai-nilai setiap elemen kuesioner dengan nilai keseluruhan dari konstruksi atau variabel. Proposisi yang diberikan adalah:

Ho : Ada korelasi positif antara nilai tiap pertanyaan dan nilai total konstruk.

Ha : Tidak ada hubungan positif antara nilai setiap pertanyaan dan nilai total konstruk..

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan nilai r yang telah dikalkulasi dengan nilai r yang ada dalam tabel, pada tingkat kepercayaan 5 persen dengan derajat kebebasan (df) sebanding dengan $n-2$, di mana n mewakili total sampel. Apabila:

- a. Jika r yang diukur ⁴⁴ > nilai r dalam tabel, maka indikator atau pertanyaan itu dikonfirmasi sebagai valid.
- b. Jika r yang diukur ³⁵ < nilai r yang terdapat di dalam tabel, maka indikator atau pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pemeriksaan reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk menilai seberapa handal sebuah kuesioner sebagai penanda berasal dari variabel atau struktur. Suatu alat ukur berupa kuesioner dapat dikatakan dapat dipercaya atau reliabel jika terdapat konsistensi dalam balasan yang diberikan oleh responden terhadap berbagai pernyataan yang terkandung di dalamnya. atau tetap seiring berjalannya waktu (Ghozali, 2011:354). Reliabilitas dinilai dengan pendekatan pengukuran satu kali atau one shot dengan menerapkan perangkat statistik SPSS Cronbach Alpha (A). Struktur atau variabel dapat dianggap dapat diandalkan apabila memunculkan skor Cronbach Alpha > 0.60 .

b. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan penjelasan Ghozali (2018:161), verifikasi normalitas adalah bagian penting dari penilaian asumsi klasik, yang diimplementasikan dengan niat untuk memastikan mengenai model regresi, apakah variabel sisa atau residual tersebut menunjukkan sebaran yang sesuai dengan pola distribusi normal?. Pendekatan yang diterapkan untuk memastikan distribusi normal dilakukan dengan memakai diagram probabilitas normal, Prosedur ini mencakup penyesuaian antara distribusi terkumpul dari data nyata dan data dengan pola distribusi normal. Jika distribusi menunjukkan karakteristik normal, maka kurva yang merepresentasikan data aktual akan berada pada lintasan yang sejajar dengan diagonalnya.. Uji normalitas data ini menggunakan Tes Normalitas Kolmogoriv seperti yang dijelaskan oleh Singgih Santoso (2016:393), di mana penentuan keputusan diambil berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), seperti berikut:

- a. Bila nilai probabilitas $> 0,05$, kesimpulan yang logis adalah bahwa distribusi populasi berpatokan pada normalitas.
- b. Bila nilai probabilitas jatuh $< 0,05$, kita bisa membuat inferensi bahwa distribusi populasi menyimpang dari normalitas.

b. Uji multikolinieritas

Maksud dari evaluasi multikolinieritas yaitu untuk mendeteksi apakah ada hubungan linear antara masing-masing variabel yang independen. Apabila hubungan kuat ditemukan di antara variabel-variabel independen, ini menandakan

potensi multikolinieritas. Sebaliknya, jika keterkaitan kuat tidak terdeteksi di antara variabel independen, hal ini menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi (Rasul, 2011:84).

Untuk menentukan keberadaan multikolinieritas atau tidak, Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dapat menjadi indikator yang kita perhatikan. Peninjauan pada VIF dan Tolerance Value memungkinkan kita untuk menentukan apakah melewati ambang batas yang ditetapkan, Pada dasarnya, jika Variance Inflation Factor (VIF) mencapai atau melampaui angka 10, dan Tolerance Value merosot ke bawah 0,1, kita menghadapi fenomena multikolinieritas. Secara singkat, ini mencerminkan bahwa variabel independen tidak saling mempengaruhi secara ideal. Prosedur pengujian multikolinieritas dapat dilakukan seperti ini:

- a. Jika Tolerance Value berada $< 0,1$ atau $VIF > 10$, ini menunjukkan keberadaan multikolinieritas
- b. Jika Tolerance Value $> 0,1$ atau $VIF < 10$, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinieritas tidak berlangsung

c. Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2017:47), heteroskedastisitas merujuk pada keadaan di mana terdapat variasi dalam model regresi menghadapi ketidakseragaman dalam varian variabel, yang mana fenomena ini berbeda ketika varian variabel dalam model regresi tersebut konstan. Di sisi lain, kondisi dimana varian variabel dalam model regresi tetap konstan, fenomena ini disebut sebagai homoskedastisitas. Model regresi idealnya bebas dari heteroskedastisitas. Bila nilai probabilitas menghasilkan Sebuah angka signifikansi yang melebihi 0,05 memberikan petunjuk bahwa model dalam penelitian tidak dipengaruhi oleh heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas hadir atau tidak, Jika kita mengevaluasi grafik scatterplot yang memetakan SRESID dan ZPRED, kita akan menemukan bahwa sumbu Y merepresentasikan Y yang telah diperkirakan, sedangkan sumbu X memaparkan residual (nilai Y yang telah diperkirakan dikurangi dengan nilai Y sebenarnya) yang telah dinormalisasi. Metode untuk menganalisis ini adalah:

- a. Apabila suatu pola tampak sistematis, misalnya titik-titik mengikuti susunan tertentu (seperti membentuk gelombang, atau terlihat melebar dan kemudian menyusut), hal ini mengindikasikan keberadaan heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu yang teramati dan titik-titik terlihat tersebar merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Analisis Data

a. Analisis Linier Berganda

Berlandaskan pada Sugiono (2015: 335), aktivitas yang berhubungan dengan pencarian pola, ataupun logika berpikir yang dihubungkan dengan inspeksi yang metodek terhadap suatu subjek untuk mengidentifikasi komponen, relasi antar komponen, dan kaitannya dengan keseluruhan, disebut Analisis. Analisis Linier Berganda menjadi sebuah instrumen yang efektif untuk meramal kebutuhan di masa mendatang berdasarkan rekam jejak lampau, Untuk menginterpretasikan pengaruh beberapa faktor independen terhadap satu faktor yang bergantung. Formula dasar dari model regresi linier banyak variabel 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 mengkalkulasi nilai konstanta dan koefisien regresi, alat pendukung berupa program komputer dengan aplikasi SPSS digunakan.

b. Koefisien Determinasi R²

Pada intinya, koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur seberapa baik model dapat merepresentasikan variasi dari variabel yang bergantung (Ghozali 2011:105). Rentang nilai untuk koefisien determinasi berada di antara angka nol sampai satu. Jika nilai koefisien determinasi rendah, ini menunjukkan bahwa variabel bebas (yaitu proses rekrutmen dan seleksi) memiliki kapasitas yang sangat terbatas Dalam memaparkan variasi variabel yang bergantung (prestasi pekerja). Sebaliknya, Menyatakan nilai mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel bebas menyediakan hampir seluruh data yang diperlukan untuk melakukan prediksi terhadap variabel terikat. Pada setiap peningkatan satu unit variabel independen, maka koefisien determinasi akan selalu bertambah, tanpa memperhitungkan sejauh mana pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap variabel terikat. Besar koefisien Determinan dapat dihitung dengan formula :

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

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Pemakaian koefisien determinasi memiliki kelemahan intrinsik, yakni penambahan variabel independen pada model. Setiap kali kita memasukkan variabel independen tambahan, nilai R² secara otomatis mengalami peningkatan, tanpa mempertimbangkan relevansi signifikan variabel tersebut terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, banyak pakar menekankan pentingnya menggunakan nilai Adjusted R² sebagai ukuran penilaian superioritas model regresi. Berbeda dengan R², Adjusted R² memiliki potensi untuk bertambah atau berkurang seiring penambahan variabel independen ke dalam model.

d. Teknik Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dalam riset ini, kami menggunakan Tes t sebagai alat untuk mengevaluasi efek sebagian dari variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana yang dijelaskan oleh Ghozali (2011:97). Proses evaluasinya, dalam pengertian Tes t, dapat dipaparkan seperti ini, sesuai dengan Sugiyono (2017:184):

1. $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, ini menyiratkan bahwa baik Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) tidak berdampak sebagian pada Kinerja Pegawai (Y).
2. $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, ini berarti Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memberikan efek parsial pada Kinerja Pegawai (Y).

Pedoman pengujian t-statistik dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jika perhitungan nilai t menghasilkan angka yang sama atau lebih besar dari t tabel, hipotesis nol (H_0) dianggap tidak valid.
- b. Dalam hal nilai t hasil perhitungan berada di bawah t tabel, hipotesis nol (H_0) dipandang sebagai yang benar.

Selain metode tersebut, kita juga bisa mengevaluasi Dampak variabel independen pada variabel dependen dapat ditentukan dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan ambang batas 0,05. Jika tingkat signifikansinya lebih tinggi dari 0,05 dan nilai t-statistik yang dihasilkan melebihi t tabel, Berdasarkan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen memiliki dampak pada variabel dependennya (Ghozali, 2012).

b. Uji F (Simultan)

Penelitian ini memanfaatkan Uji F untuk mengukur magnitudo pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan (Ghozali 2011:97) (Ghozali 2011:97). Hipotesis nol: $b = 0$ menunjukkan bahwa secara bersamaan, tidak ditemukan korelasi yang berarti dan positif terhadap variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai. Sementara itu, $H_0 : b > 0$ mengisyaratkan keberadaan koneksi adanya hubungan yang signifikan dan

positif teridentifikasi di antara variabel-variabel yang ada. secara kolektif.

1. Hipotesis nol, $H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$, artinya Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y).
2. Hipotesis alternatif, $H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$, berarti Fasilitas Kerja (X1),

Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Proses penetapan keputusan dalam analisis t-test didasarkan pada pedoman berikut:

1. H_0 akan ditolak apabila nilai t-observasi lebih besar atau sama dengan t-tabel.
2. Sebaliknya, jika t-observasi lebih rendah dari t-tabel, H_0 akan diakui.

Evaluasi telah dijalankan berdasarkan tingkat percaya diri sebesar 95%, atau dengan tingkat kesalahan α sebesar 5% (0,05). Prosedur pengujian hipotesis melibatkan perbandingan antara signifikansi F-hitung dan ketentuan berikut:

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

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan gender, karakteristik partisipan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Dari keseluruhan responden, 30 individu atau 59% merupakan laki-laki. Sementara itu, 21 orang atau 41% dari responden adalah perempuan.

2. Usia

Berdasarkan jenis kelamin, struktur demografis di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mayoritas dikuasai oleh responden berusia lebih dari 40 tahun, yang mencapai 25 orang, atau sekitar 49% dari total. Di sisi lain, responden yang berumur antara 21-30 berjumlah 8 orang, menunjukkan proporsi 16%. Selanjutnya, sebanyak 18 responden atau sekitar 35% berada dalam kategori usia antara 31 hingga 40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Profil pendidikan responden di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo terbukti dominan oleh individu dengan tingkat pendidikan SL mencakup 22 individu atau sekitar 43% dari total responden. Di sisi lain, ada 15 responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, mengisi 29% dari total responden. Hanya ada 6 responden atau 12% yang telah menyelesaikan studi diploma

(D1/D2/D3). Selanjutnya, responden yang menyelesaikan pendidikan S2 berjumlah 8 individu, mewakili 16% dari total responden.

4. Lama Bekerja

Profil responden berdasarkan durasi kerja di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh responden lama bekerja diatas 15 tahun berjumlah 21 responden atau dengan persentase 41%. Sedangkan responden dengan pengalaman kerja antara 1-5 tahun ada 12 orang, yang mewakili 24% dari total responden. Sebanyak 5 orang atau 10% dari responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Sementara itu, responden yang memiliki rentang kerja antara 11-15 tahun berjumlah 13 orang, atau setara dengan 25% dari total.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan nilai r tabel berdasarkan 51 responden, kita harus mengurangi 2 dari jumlah tersebut, menghasilkan derajat kebebasan (df) sebanyak 49. Hasil tersebut Nilai tabel r pada level signifikansi 0,05 untuk tes dua sisi adalah 0,2759. Analisis keseluruhan menunjukkan bahwa uji validitas untuk setiap instrumen kuesioner - yang mencakup (X1) yang merujuk pada Lingkungan Kerja, (X2) atau Etos Kerja, (X3) yaitu Kompensasi, dan Y sebagai Kinerja Karyawan - menunjukkan validitas, sebab nilai r dihitung melebihi nilai r di 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

Dari tabel yang telah dipresentasikan, kita bisa melihat Nilai Cronbach alpha untuk parameter Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, serta Kinerja Pegawai tercatat melebihi 0,60. Oleh karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa skala evaluasi untuk variabel-variabel ini menandakan tingkat keandalan yang kuat.

58

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Singgih Santoso (2016:393) berpendapat bahwa pondasi dalam menentukan suatu

keputusan dapat dipertimbangkan melalui kaca mata probabilitas (Signifikansi Asimtotik).

2

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

Melihat tabel yang diberikan dan hasil uji normalitas, ditemukan bahwa angka 23 Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Angka ini melebihi 0,05, yang berarti distribusi data dari kumpulan data tersebut dipastikan sesuai dengan prasyarat normalitas.

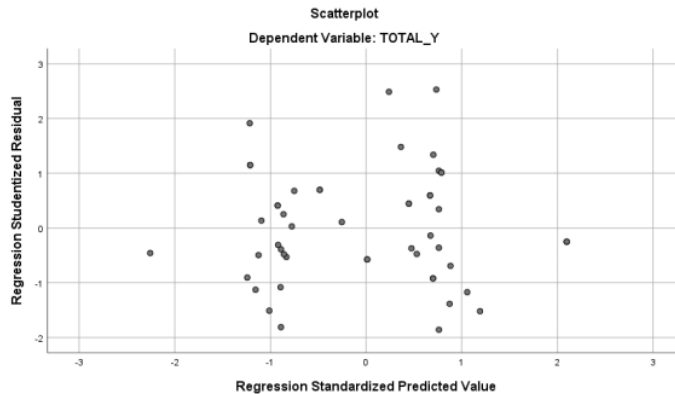
20
b. Uji Multikolinieritas

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

Berdasarkan analisis tabel yang disajikan, variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,1 serta Indeks Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Oleh karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa tidak ada permasalahan multikolinieritas yang terjadi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data tabulasi yang sudah diolah

Pada model regresi diatas diperlihatkan melalui gambaran visual bahwa ¹⁷ tidak ada keberadaan Heteroskedastisitas, disebabkan tidak adanya pola yang dapat dikenali, dan penyebaran titik-titik di sepanjang garis 0, baik di atas maupun di bawahnya.

Analisis Data

a. Analisis ⁵ Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		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 penafsiran tabel di atas, kita bisa menarik Berikut ini adalah ekspresi persamaan dari regresi linier berganda : ²⁸

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

Model ini bisa diartikan dengan cara sebagai berikut:

1. Nilai tetap atau konstan (a) yang diukur pada 2,580 mengindikasikan bahwa jika faktor X1, X2, dan X3 memiliki nilai setara dengan nol, maka nilai Prestasi Karyawan (Y) akan berada di angka 2,580.

2. Nilai koefisien untuk variabel Fasilitas Kerja (β_1), yang bernilai 0,314, menggambarkan bahwa penambahan satu unit dalam Fasilitas Kerja (β_1) akan meningkatkan Prestasi Karyawan sebesar 0,314. Sebaliknya, penurunan satu unit Fasilitas Kerja akan menghasilkan penurunan Prestasi Karyawan sebesar 0,314 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
3. Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (β_2), yaitu 0,205, menyiratkan bahwa Jika ada kenaikan satu titik dalam Indeks Disiplin Kerja (β_2), maka Kinerja Karyawan akan meningkat sekitar 0,205. Sebaliknya, penurunan satu titik pada Indeks Disiplin Kerja akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,205 pada Prestasi Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
4. Koefisien untuk variabel Kompensasi (β_3) sebesar 0,425 mengindikasikan bahwa penambahan satu unit pada Kompensasi (β_3) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,425 pada Prestasi Karyawan. Namun, jika terjadi penurunan satu unit pada Kompensasi, maka Prestasi Karyawan akan menurun sebesar 0,425 di 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

Pada metode penentuan Adjusted R square, kita memperoleh nilai sebesar 0,860. Ini menggambarkan bahwa 86,0% pengaruh terhadap variabel yang bergantung (Y) dihasilkan dari variabel independen (X), Sementara itu, sisa 14,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bukan fokus dalam studi ini. Hasil ini menegaskan pandangan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berkontribusi secara signifikan dalam menentukan kinerja karyawan di 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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	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. Dari pengujian yang dilakukan, Terdapat penemuan bahwa skor t untuk elemen Fasilitas Kerja (X1) yang mempengaruhi efektivitas Pegawai mencapai angka 2,578, sebuah nilai yang melampaui skor t-tabel sebesar 2,01063. Mengingat nilai signifikansi sebesar 0,013 yang berada di bawah batas 0,05, maka hipotesis null (H0) ditinggalkan dan hipotesis alternatif (H1) dinyatakan valid. Berdasarkan penemuan tersebut, bisa disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap Efektivitas Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
2. Selanjutnya, Mengenai variabel Disiplin Kerja (X2), nilai uji t telah berhasil mencapai 2,053, nilai t-hitung yang diperoleh melebihi angka 2,01063 dari tabel t. Dengan mencatat nilai signifikansi 0,046, yang mana di bawah ambang batas 0,05, kita memutuskan untuk menolak H0 dan menerima H2. Ini memberikan bukti kuat bahwa Disiplin Kerja (X2) memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kantor yang sama.

3. Terakhir, variabel Kompensasi (X3) memberikan hasil uji t sebesar 3,369, Melampaui angka t-table yang ditetapkan pada 2,01063. Mengamati angka signifikansi yang berada pada 0,002, nyata bahwa nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka H0 ditolak dan H3 dikonfirmasi. Oleh karena itu, variabel Kompensasi (X3) memberikan dampak yang signifikan dan positif pada Kinerja Pegawai (Y) dalam lingkup kantor yang dimaksud..

Sehingga, berlandaskan temuan dari pengujian t sebelumnya, dapat kita tarik kesimpulan bahwa jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai sebagai responden menunjukkan bahwa Faktor-faktor seperti infrastruktur tempat kerja, kepatuhan terhadap etika kerja, dan penggajian memiliki pengaruh yang signifikan, sekalipun sebagian, terhadap prestasi 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 penilaian terhadap Hasil dari Penelaahan varians (ANOVA) di antara Fasilitas Pekerjaan, Ketertiban Kerja, dan Balas Jasa dalam konteks Prestasi Pegawai, kita dapat melihat dari tabel 4.19 bahwa nilai f yang dihitung adalah lebih besar dari nilai f tabel, yaitu 103,763 berbanding 2,80. Oleh karena itu, H0 diabaikan. Nilai yang signifikan yang kami dapatkan adalah 0,000, ini jelas di bawah batas ambang 0,05. Sehingga, hipotesis H4 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Fakta ini membuka jalan bagi kami untuk mengambil kesimpulan bahwa variabel independen, yaitu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Retribusi, secara kolektif memberikan dampak yang signifikan pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Pembahasan

32 I. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan studi yang telah kami lakukan, dapat disimpulkan bahwa Variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Bukti nyata terlihat dari nilai statistik t yang mencapai 2,578, yang secara signifikan melampaui nilai t-tabel sebesar 2,01063. Selain itu, dengan nilai signifikansi 0,013 yang lebih rendah dari 0,05, dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini memvalidasi asumsi sebelumnya yang mengemukakan "Fasilitas Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo." Dengan demikian, kita bisa memastikan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima berdasarkan bukti penelitian yang ditemukan.

Temuan penelitian ini menegaskan studi yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian pada tahun 2019, Ini menunjukkan bahwa Infrastruktur Tempat Kerja memberikan pengaruh besar terhadap efisiensi pekerja. Artinya, ada hubungan positif antara peningkatan dalam infrastruktur tempat kerja dan perbaikan dalam prestasi karyawan. Dukungan dari fasilitas kerja yang adekuat secara langsung berhubungan dengan performa karyawan. Dengan perlengkapan kerja yang memadai, karyawan dapat lebih efektif dan memanfaatkan kapasitas mereka secara penuh, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

1 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terakhir menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja memiliki dampak parsial terhadap Performa Karyawan. Pernyataan ini didasarkan pada skor t-test yang mencapai 2,053, melebihi nilai kritis t-table yakni 2,01063, serta nilai signifikansi sebesar 0,046 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan berarti terhadap Performa Karyawan (Y). Oleh sebab itu, Postulat permulaan mengindikasikan "Adanya pengaruh nyata dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo" telah dibenarkan.

Ini sepadan dengan studi yang dijalankan oleh Bachtiar Arifudin Husain pada tahun 2017. Menurut penelitiannya, Disiplin Kerja memiliki konstanta yang positif, yang berarti apabila ada peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan variabel Performa Karyawan. Dampak ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

45 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil studi yang telah kami lakukan mengindikasikan bahwa elemen Kompensasi memiliki dampak yang penting pada produktivitas karyawan. Kami mencapai penemuan ini berdasarkan analisis statistik yang menunjukkan nilai t-score sebesar 3,369, melampaui nilai t-table yaitu 2,01063, dan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil daripada ambang batas 0,05. Oleh karena itu, kami berkesimpulan bahwa variabel Kompensasi (X3) memberikan dampak yang positif dan bermakna bagi performa kerja pegawai (Y). Oleh karenanya, Hipotesis permulaan yang berbunyi "Kompensasi memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja pekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo" telah diperiksa dan dikukuhkan berdasarkan temuan dari studi ini.

Temuan ini juga seiring dengan penelitian yang dijalankan oleh Opan Arifudin pada tahun 2019, yang mengungkapkan bahwa Kompensasi berimplikasi signifikan terhadap efektivitas kerja staf. Dalam konteks ini, efek Kompensasi pada performa kerja karyawan bisa diartikan bahwa jika karyawan merasa dihargai dengan Kompensasi yang proporsional dengan tanggung jawab mereka, dan merasa tidak terbebani dengan kompensasi tersebut, mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efisien. Dengan demikian, kompensasi yang tepat mampu mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik, menghasilkan penyelesaian tugas dengan lebih baik dan efektif.

4. Pengaruh Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah memiliki Pengaruh Pada Kualitas Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian F memperlihatkan bahwa Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan. Evidensi ini didapatkan dari pengujian F yang tertera dalam tabel 4.19, nilai f dihitung lebih besar daripada f tabel, yaitu $103,763 > 2,80$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa variabel independen Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kualitas Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif terhadap Kualitas Kinerja Karyawan, yang berarti jika Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah semakin baik, maka Kualitas Kinerja Karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib Kerja, dan Upah menurun, maka Kualitas Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan angka 0,869, yang berarti bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebanyak 86% dan 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) yang telah diuraikan di atas menunjukkan

bahwa Prasarana Pekerjaan, Tata Tertib ⁵⁵ Kerja, dan Upah berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan dan

pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Kinerja Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.

Kesimpulan

Sejauh ini, penulis telah mengkaji dan menganalisis dampak Sarana Prasarana Kerja, Keteguhan Kerja, dan Imbalan terhadap Prestasi Karyawan di Kantor Biro Kepegawaian Wilayah Kabupaten Sidoarjo. Berikut ini adalah ringkasan temuan tersebut :

1. Dari hasil studi ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja staf di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas fasilitas kerja yang disediakan, berdasarkan uji t (parsial).
2. Melalui ⁴temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Efisiensi Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sesuai dengan hasil uji t (parsial).
3. Data penelitian juga menunjukkan bahwa Kompensasi Mempunyai efek yang berarti terhadap Prestasi Staff di Biro Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sidoarjo, sesuai dengan hasil uji t (parsial).
4. Selain itu, Temuan studi menegaskan bahwa tiga elemen yang dipertimbangkan, yaitu Fasilitas Kerja, Etos Kerja, dan Imbalan, secara komprehensif memberikan kontribusi signifikan pada Prestasi Staff di Biro Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sidoarjo, berlandaskan pada evaluasi f (secara simultan).

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 N0. 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 N0. 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

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

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Santa Barbara City College Student Paper	1%
3	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
7	Kurnia Putri, Fitra Dharma, Dewi Sukmasari. "FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN CSR, SEBUAH STUDY EMPIRIS PERUSAHAAN MANUFAKTUR", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	1%

8	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	1 %
9	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
14	I Nyoman Partha Astinatria, I Wayan Gde Sarmawa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan", WIDYA MANAJEMEN, 2020 Publication	<1 %
15	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
16	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %

ejurnal.umri.ac.id

18	Internet Source	<1 %
19	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
21	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
26	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	<1 %
27	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
28	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %

29	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
30	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	<1 %
31	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
32	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
35	core.ac.uk Internet Source	<1 %
36	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1 %
37	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
39	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %

40 Ermy Wijaya, Pipin Permata Sari. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPAHANG", Creative Research Management Journal, 2020
Publication

41 adoc.pub
Internet Source

42 conference.binadarma.ac.id
Internet Source

43 docplayer.info
Internet Source

44 eprintslib.ummgl.ac.id
Internet Source

45 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

46 id.123dok.com
Internet Source

47 srn.menlhk.go.id
Internet Source

48 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet Source

49 ejournal.skpm.ipb.ac.id

Internet Source

<1 %

50

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

51

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

52

eprints.ulm.ac.id

Internet Source

<1 %

53

journal.stieamkop.ac.id

Internet Source

<1 %

54

metrix-edu.blogspot.com

Internet Source

<1 %

55

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

56

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

57

Eti Yuniarti. "PENGARUH SIKAP, MINAT, MOTIVASI, DAN GELAR AKUNTAN TERHADAP KEPUTUSAN MENEMPUH PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (PPAk) DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2016

Publication

<1 %

58

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On