

PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU

Syaffarudin Munthe^{1,2}, Midrawati Hasibuan³, Nurhabibah Ritongga⁴, Rizky Ahmad⁵

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu, Indonesia

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu, Indonesia

⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu, Indonesia

⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Al-Washliyah Labuhanbatu, Indonesia

Email: 1syaffarudinmunthe23@gmail.com, 3midrawati986@gmail.com, 4beib_ritonga87@gmail.com,
ahmadabdulsiregar23@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 22 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independent yaitu fasilitas kantor dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependent yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Semua pernyataan valid, reliabel, dan normal. Temuan penelitian ini sebagai berikut : hasil penelitian fasilitas kantor dan motivasi kerja dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 6,674 > F_{tabel} 2,96$ dan probabilitas signifikan $0,006 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji t pada motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} 0,199 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,844 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t pada fasilitas kantor diperoleh $t_{hitung} 3,238 < t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,004 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,413, artinya 41,3% kinerja pegawai di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi oleh fasilitas kantor dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KataKunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kantor, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of office facilities and work motivation on employee performance. This research is a quantitative research. The population in this study is the District Office of West Bilah, Labuhanbatu Regency. Determination of the research sample using saturated sampling technique, namely the sample is the entire population. The sample in this study amounted to 22 respondents. Data collection instrument using a questionnaire. The independent variables are office facilities and work motivation, while the dependent variable is the performance of employees in the West Bilah Sub-district Office, Labuhanbatu Regency. The data analysis method used is multiple linear regression. All statements are valid, reliable and normal. The findings of this study are as follows: the results of office facilities and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with $F_{count} 6.674 > F_{table} 2.96$ and a significant probability of $0.006 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning the hypothesis is accepted. Based on the results of the t test on work motivation obtained $t_{count} 0.199 > t_{table} 1.703$ and significant $0.844 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that partially work motivation has a significant effect on employee performance. The results of the t test on office facilities obtained $t_{count} 3.238 < t_{table} 1.703$ and a significant $0.004 > 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected meaning that partially office facilities do not have a significant effect on employee performance. From the results of this study it is also known that the coefficient of determination (*R square*) is 0.413, meaning that 41.3% of employee performance in the West Bilah Sub-district Office of Labuhanbatu Regency is influenced by office facilities and work motivation. While the remaining 58.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Office Facilities, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Observasi yang dilakukan di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu mengenai pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat diduga kurang memberikan kepuasan. Wawancara yang dilakukan dengan salah satu masyarakat di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu menyatakan pegawai kurang memberikan pelayanan yang maksimal, misalnya dalam penyelesaian pengurusan surat membutuhkan waktu yang lama, selain itu berdasarkan wawancara dengan salah satu masyarakat, ternyata tidak adanya surat ijin ketika pegawai tidak hadir ke Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Pada saat peneliti melakukan observasi awal melalui pengamatan di Kantor Camat Bilah Barat, fasilitas kerja dan kinerja kerja dipengaruhi oleh kondisi ketersediaan sarana dan prasarana dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktifitas kerja. Rendahnya kinerja pegawai terkait dengan minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktifitas seperti ketersediaan fasilitas ruangan, fasilitas pengarsipan, dan fasilitas software yang belum sepenuhnya mendukung aktifitas pekerjaan pegawai yang semakin meningkat maka dari itu Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu kantor, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif karena fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang sangat berperan dalam aktifitas perusahaan atau kantor yang memiliki jangka permanen dalam penggunaannya.

Selain Fasilitas kantor, kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor- faktor lain, yaitu motivasi kerja. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Teori kebutuhan didefinisikan “sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Salah satu bentuk motivasi kerja yaitu dari adanya tunjangan. Hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Camat tunjangan yang diberikan belum cukup karena masih dibawah upah minimal kabupaten. Pegawai hanya diberi bengkok sebagai upah dari pekerjaannya. Diduga dengan tunjangan yang diberikan belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab pegawai tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Adakah pengaruh antara fasilitas kantor, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu? Adakah pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?, Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu?

2. PEMBAHASAN

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		standardizedResidual
N		31
NormalParameters ^{a,b}	Mean	,0000000

		Std.Deviation	3,46247752
MostExtremeDifferences	Absolute		,096
	Positive		,096
	Negative		-,082
TestStatistic			,096
Asymp.Sig.(2-tailed)			,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat Asymp. Sig. (2-tailed) total keseluruhan 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Tolerance Value* (TV) atau *Varian Inflation Factor* (VIF), yaitu:

- 1) Jika $TV < 0,10$ atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $TV > 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan perhitungan SPSS 20 for windows, diperoleh hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,374	6,915		,632	,532		
MotivasiKerja	,348	,167	,379	2,080	,047	,728	1,373
FasilitasKantor	,100	,209	,103	,478	,637	,523	1,913

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari hasil analisis sebagaimana pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (*independent*) motivasi kerja memiliki TV 0,728 > 0,10 dan VIF 1,373, VIF 1,690, fasilitas kantormemiliki TV 0,523 > 0,10 dan VIF 1,913. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan SPSS 20 for windows, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,159	4,064		1,515	,141
MotivasiKerja	,072	,098	,159	,736	,468
FasilitasKantor	-,087	,123	-,180	-,706	,486

a. Dependent Variable: RESUC

Dari hasil analisis sebagaimana tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,468 > 0,05$, nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,425 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel fasilitas kantor $0,486 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

**Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4,374	6,915
Motivasi Kerja	,348	,167
Fasilitas Kantor	,100	,209

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 4,374 + 0,348X_1 + 0,226X_2 + 0,100X_3 + e$$

Interpretasi:

- Nilai konstanta sebesar 4,374. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja dan fasilitas kantor tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 4,374.
- Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,348%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,348% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien fasilitas kantor (X_2) sebesar 0,100%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai fasilitas kantor maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,100% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis

Untuk mengestimasi pengaruh variabel independent yaitu motivasi kerja (X_2), dan fasilitas kantor (X_1) dan variabel dependent kinerja pegawai (Y) maka dilakukan analisa linear berganda dengan model estimasi berdasarkan data primer yang telah ditransformasikan dan dianalisa dengan bantuan *SPSS 20 for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah dari 0 -1.

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change

1	,589 ^a	,347	,275	3,64977	,347	4,787	3	27	,008
---	-------------------	------	------	---------	------	-------	---	----	------

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,347 atau 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191,305	3	63,768	4,787	,008 ^b
Residual	359,663	27	13,321		
Total	550,968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $4,787 > F_{tabel} 2,96$ (lihat lampiran tabel F) dan signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,374	6,915		,632	,532
Motivasi Kerja	,348	,167	,379	2,080	,047
Fasilitas Kantor	,100	,209	,103	,478	,637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} sebesar $2,080 > t_{tabel} 1,703$ (lihat lampiran table t) dan signifikansi $0,047 < 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} sebesar $0,478 < t_{tabel} 1,703$ dan signifikansi sebesar $0,637 > 0,05$, maka keputusannya adalah terima H_0 . Artinya secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,047 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,348$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Sedangkan pada penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Wicaksonodan M. Harlie dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- 4) Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} 0,478 < t_{tabel} 1,703$ dan signifikan $0,637 > 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar $0,100$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidaknya-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya. Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tidak signifikannya fasilitas kantor (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) karena masih kurangnya fasilitas yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan kantor dan bekerja dengan semangat.

- 5) Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F t_{hitung} sebesar $4,787 > F_{tabel} 2,96$ dan signifikan $0,008 < 0,05$.

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

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,46247752
Most Extreme Differences	Absolute	,096

	Positive	,096
	Negative	-,082
TestStatistic		,096
Asymp.Sig.(2-tailed)		,200 ^{c,d}

TestdistributionisNormal.

Calculatedfromdata.

LillieforsSignificanceCorrection.

Thisisalowerboundofthetruesignificance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat Asymp. Sig. (2-tailed) total keseluruhan 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Tolerance Value* (TV) atau *Varian Inflation Factor* (VIF), yaitu:

- 3) Jika TV < 0,10 atau VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika TV > 0,10 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan perhitungan *SPSS 20 for windows*, diperoleh hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut ini:

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,374	6,915		,632	,532		
Motivasi Kerja	,348	,167	,379	2,080	,047	,728	1,373
Fasilitas Kantor	,100	,209	,103	,478	,637	,523	1,913

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari hasil analisis sebagaimana pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (*independent*) motivasi kerja memiliki TV 0,728 > 0,10 dan VIF 1,373, VIF 1,690, fasilitas kantor memiliki TV 0,523 > 0,10 dan VIF 1,913. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan perhitungan *SPSS 20 for windows*, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients

Model		B	Std.Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,159	4,064		1,515	,141
	MotivasiKerja	,072	,098	,159	,736	,468
	FasilitasKantor	-,087	,123	-,180	-,706	,486

a. Dependent Variable: RESUC

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Dari hasil analisis sebagaimana tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,468 > 0,05$, nilai signifikansi variabel disiplin kersja $0,425 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel fasilitas kantor $0,486 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

**Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,374	6,915
	MotivasiKerja	,348	,167
	FasilitasKantor	,100	,209

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan table diatas diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 4,374 + 0,348X_1 + 0,226X_2 + 0,100X_3 + e$$

Interpretasi:

- Nilai konstanta sebesar 4,374. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja dan fasilitas kantor tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 4,374.
- Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,348%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,348% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien fasilitas kantor (X_2) sebesar 0,100%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai fasilitas kantor maka variable kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,100% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis

Untuk mengestimasi pengaruh variabel independent yaitu motivasi kerja (X_2), dan fasilitas kantor (X_1) dan variable dependent kinerja pegawai (Y) maka dilakukan analisa linear berganda dengan model estimasi berdasarkan data primer yang telah ditransformasikan dan dianalisa dengan bantuan *SPSS 20 for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah dari 0 -1.
Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,589 ^a	,347	,275	3,64977	,347	4,787	3	27	,008

d. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja

e. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,347 atau 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh sebesar 34,7% terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,305	3	63,768	4,787	,008 ^b
	Residual	359,663	27	13,321		
	Total	550,968	30			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $4,787 > F_{table}$ 2,96 (lihat lampiran tabel F) dan signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,374	6,915		,632	,532
Motivasi Kerja	,348	,167	,379	2,080	,047
Fasilitas Kantor	,100	,209	,103	,478	,637

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} sebesar 2,080 $> t_{tabel}$ 1,703 (lihat lampiran table t) dan signifikansi 0,047 $< 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 . Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} sebesar 0,478 $< t_{tabel}$ 1,703 dan signifikansi sebesar 0,637 $> 0,05$, maka keputusannya adalah terima H_0 . Artinya secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} 2,080 $> t_{tabel}$ 1,703 dan signifikan 0,047 $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Sedangkan pada penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian Wicaksonodan M. Harlie dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} 0,478 $< t_{tabel}$ 1,703 dan signifikan 0,637 $> 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidaknya-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya. Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tidak signifikannya fasilitas kantor (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) karena masih kurangnya fasilitas yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dengan kantor dan bekerja dengan semangat.

6) Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F_{hitung} sebesar 4,787 $> F_{tabel}$ 2,96 dan signifikan 0,008 $< 0,05$.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi ($Rsquare$) sebesar 0,347. Hal ini berarti 34,7% kinerja pegawai Kantor Camat Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin

kerja, dan fasilitas kantor. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

3. SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,080 dengan signifikansi 0,047 dan koefisien regresi sebesar 0,348. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 1,138 dengan signifikansi 0,265 dan koefisien regresi sebesar 0,226. Hasil uji F dari variabel independent motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F_{hitung} sebesar 4,787 dengan signifikansi 0,008.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rieka Cipta.
- Barry. 2019. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM.SPSS 19 edisi kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaswan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lupiyoadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, John. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moenir, A S. 2015. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawai*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muhammad, Arni. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ovidiu. 2015. *Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio Economic Research* ISSN2247-6172. (Volume 5, Issue 1/2013), pp.53.
- Ranupandjojo & Husnan, 2015. *Manajemen Personal*. Edisi keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Rista. (2015). *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. The Indonesian Accounting Review* Vol.4, No. 2, pages 97-106
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.