

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XIII
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH:

ALMIRA SABRINA HUSNI
NPM: 2202120135



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALMIRA SABRINA HUSNI
NPM: 2202120135

Dengan judul:

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XIII
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALMIRA SABRINA HUSNI
NPM: 2202120135

Dengan judul:

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XIII
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

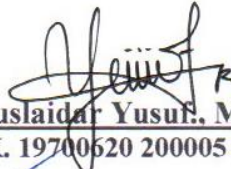
Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si.,M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 1 Agustus 2024

Yang Menyatakan



ALMIRA SABRINA HUSNI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Almira Sabrina Husni
NPM : 2202120135
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XIII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 1 Agustus 2024

Banda Aceh, 1 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Almira Sabrina Husni

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ayahanda yaitu Muhammad Husni Dan Ibunda Chandra Lena tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Abangku M. Farhan Husni dan Adikku Zahwa Zakirah Husni tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada Anindita Putri Salsabila, Widadunisa, Hazirah Angelia, Ulfa Basyrah, Misniyati, Khalisah Dinah, Siti Husna yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 25 Juli 2024

Almira Sabrina Husni

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASRISME	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Fasilitas Kantor.....	12
2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kantor.....	12
2.1.2.2 Tujuan Adanya Fasilitas Kantor.....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kantor.....	15
2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kantor	16
2.1.3 Efisiensi Kerja	16
2.1.3.1 Definisi Efisiensi Kerja	16
2.1.3.2 Tujuan Efisiensi Kerja.....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efisiensi Kerja	19
2.1.3.4 Indikator Efisiensi Kerja	19
2.1.4 Motivasi Kerja.....	20
2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja	20
2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	23

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	24
2.2 Hubungan Antar Variabel	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain penelitian	32
3.1.1 Tujuan penelitian	32
3.1.2 Jenis Penelitian.....	32
3.1.3 Horizon Waktu	33
3.1.4 Unit Analisis.....	33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2.1 Populasi	34
3.2.2 Sampel.....	34
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4 Definisi dan Operasional variabel	36
3.5 Teknik Analisi Data.....	38
3.6 Analisis Persepsi Responden.....	39
3.7 Pengujian Data	39
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reabilitas.....	40
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	41
3.8.1 Uji Normalitas	41
3.8.2 Uji Multikolineraitas	41
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.9 Pengujian Hipotesis.....	43
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	43
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh	46
4.2 Karakteristik Responden	50
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	54
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai... ..	54
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kantor	55
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efisiensi Kerja.....	57
4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja	58
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4.1 Uji Normalitas	59
4.4.2 Uji Multikolineraitas	61
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	62
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap	

Variabel Dependen	63
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	65
4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	65
4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	67
4.6 Pembahasan.....	68
4.6.1 Pengaruh Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.6.2 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai	70
4.6.3 Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.7 Implikasi Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.....	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.4 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4.2 Uji Validitas	52
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Fasilitas Kantor.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Efisiensi Kerja	57
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	61
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	63
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	66
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram	60
Gambar 4.2 Gambar P-Plot	60
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	83
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	98

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL
XIII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH**

ALMIRA SABRINA HUSNI

2202120135

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, SE. M.M

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 orang pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh, sebaliknya efisiensi kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh efisiensi kerja dan motivasi kerja, semakin baik efisiensi kerja dan motivasi kerja maka semakin besar peluang bagi Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

**THE INFLUENCE OF OFFICE FACILITIES, WORK EFFICIENCY
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL
OFFICE XIII OF THE BANDA ACEH STATE CIVIL SERVICE AGENCY**

ALMIRA SABRINA HUSNI

2202120135

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of office facilities, work efficiency and work motivation on employee performance at the Regional Office XIII of the Banda Aceh State Civil Service Agency. The data collection technique uses a questionnaire. The method used is an associative method which aims to determine the magnitude of the influence between variables partially and simultaneously. Determination of the sample using census techniques. The sample used in this research was 61 employees of the Regional Office XIII of the Banda Aceh State Civil Service Agency and were willing to be respondents. The results of the research show that office facilities partially have no effect on the performance of employees of the Regional Office XIII of the Banda Aceh State Civil Service Agency, work efficiency and work motivation partially influence the performance of employees of the Regional Office Office facilities, work efficiency and work motivation simultaneously influence employee performance at the Regional Office XIII of the Banda Aceh State Civil Service Agency. Increasing employee performance is determined by work efficiency and work motivation. The better the work efficiency and work motivation, the greater the opportunity for the Regional Office XIII of the Banda Aceh State Civil Service Agency to improve employee performance.

Keywords: Office Facilities, Work Efficiency, Work Motivation and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi. Tanpa adanya manusia meskipun telah terpenuhinya berbagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan sesuai rencana. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus memberikan arahan yang baik atau positif demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012:5), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Terlebih pada organisasi atau dinas pemerintahan yang bertugas melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anasari & Suryani, 2015) dan (Murtiningsih, 2012) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor dan kinerja pegawai”. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan

semakin baik juga kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau organisasi, tentunya para pegawainya harus dapat mengoperasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada.

Selain fasilitas kantor, efisiensi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Efisiensi kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya efisiensi kerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Menurut (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi kerja dikatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai karena motivasi merupakan hal yang mempunyai peran dalam meningkatkan suatu kinerja. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. 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.

Penelitian ini akan memfokuskan pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Bandara Sultan

Iskandar Muda, Gani, Ingin Jaya, Aceh Besar. Badan Kepegawaian Negara disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972, maka kedudukan, fungsi, tugas, susunan dan tata kerja institusi yang mengelola kepegawaian, semakin dikembangkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, Badan Kepegawaian Negara ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. Keberadaan Kantor Regional BKN di berbagai daerah Khususnya Aceh sangat memudahkan para Aparatur Negara Sipil (ASN) dalam berkonsultasi permasalahan yang terjadi dilingkungan Aparatur Negara Sipil (ASN).

Berikut adalah data pegawai Aparatur Negara Sipil (ASN) Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh:

Tabel 1.1
Data Pegawai Kantor Regional XIII
Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh

NO	NAMA PEGAWAI	PANGKAT/GOL.RU	JABATAN
1	Joko Subakti, S.Sos	Pembina Utama Madya, IV/d	Kepala Kantor Regional XIII BKN
2	Drs. Widodo, M.Si	Pembina TK.I, IV/b	Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun
3	Dudi Herpendi, S.Kom., M.Si.	Pembina, IV/a	Kepala Bagian Tata Usaha
4	Dwi Saputro, S.Sos	Pembina, IV/a	Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian
5	Wildan Yatim Ismail, S.H	Pembina, IV/a	Kepala Bidang Informasi Kepegawaian
6	Irwan Basyir, S.STP, M.Si	Pembina, IV/a	Kepala Subbagian Umum
7	Masykur Alfia, S.Kom., M.Si	Pembina, IV/a	Pranata Komputer Muda
8	Adi Sahputra, ST	Pembina, IV/a	Analisis Barang Milik Negara

9	Nazaruddin, S.T	Penata TK.I, III/d	Kepala Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian
10	Muhammad Junaidi, S.Sos	Penata TK.I, III/d	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
11	Agus Salim, S.Sos	Penata TK.I, III/d	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
12	Adi Muhtadi, S.H	Penata TK.I, III/d	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
13	Muhidin RO, S.H., M.Si	Penata TK.I, III/d	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
14	Herwan Alhadi, S.T	Penata TK.I, III/d	Pranata Komputer Muda
15	Deddy Hendra, S.E	Penata TK.I, III/d	Arsiparis Muda
16	Ahmad Anwar, S.AP	Penata TK.I, III/d	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja
17	Dessy Maulina, SE	Penata TK.I, III/d	Pengelola Data
18	Dedy Jaya Saputra, S.Kom	Penata TK.I, III/d	Analisis Data dan Informasi
19	Muhammad Rizha, SE	Penata, III/c	CLTN 01-05-2022 S.D 2024
20	Aries Susilo Saputro, S.Sos	Penata, III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
21	Wirza Fahmi, S.H., M.H	Penata, III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
22	Nisrawatti Fauzia, S.E	Penata, III/c	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda
23	Didi Sofyan, S.E	Penata, III/c	Analisis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan
24	Rasmanuri, S. inf	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
25	Anas, S.E.	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
26	Fitri Puspita, S.Sos	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
27	Muhammad Ryan Rainaldi, S.H., M.H	Penata Muda TK.I, III/b	Auditor Manajemen Aparatur Sipil Negara Ahli Pertama
28	Indah Mahfudha, S.IP.	Penata Muda TK.I, III/b	Auditor Manajemen Aparatur Sipil Negara Ahli Pertama
29	Isfandika, S.H., M.H.	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Permasalahan Hukum
30	M. Syahrul Ramadhan, S.Kom	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Data dan Informasi
31	Muhammad Dhuhri, S.E.	Penata Muda TK.I, III/b	Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan
32	Hartini, S.H.	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
33	Jarjis Fadri, S.E	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Kinerja
34	Muhammad Fadhlal Maula, S.E.	Penata Muda TK.I, III/b	Analisis Barang Milik Negara/TUBEL
35	Vitaria, S.A.P	Penata Muda TK.I, III/b	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir
36	Millati Avra, S.Kom.	Penata Muda, III/a	Pranata Komputer Pertama
37	Risnaty Utami Marsal, S.T., M.T	Penata Muda, III/a	Pranata Komputer Pertama
38	Kinanti Tifa Sukma, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Kinerja
39	Qurrata A'yun, S.AB	Penata Muda, III/a	Analisis Kinerja
40	Nurul Fadhillah, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Perencanaan
41	Wiharyadi Eka Canra, S. AP.	Penata Muda, III/a	Arsiparis Pertama
42	Siti Nurul Mauliza, S.Sos., M.A.P.	Penata Muda, III/a	Arsiparis Pertama
43	Muhammad Rinalda, S.E	Penata Muda, III/a	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa

			Ahli Pertama
44	Irwansyah Putra, S.Kom	Penata Muda, III/a	Pranata Komputer Mahir/Pelaksana Lanjutan
45	Nabilla Khaira Azhar, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
46	Ummi Nadra Irham, S.M	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
47	Irsa Anugrah Bangun, S.H	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
48	Akmal Halim, S.A.P	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
49	Muhammad Sayuti, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
50	Ramzie, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
51	Suhendi, S.E	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
52	Tita Ridhanty, S.A.P	Penata Muda, III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
53	Ahmad Fajri, S.Kom	Penata Muda, III/a	Analisis Sistem Informasi dan Jaringan
54	Fazila Humayra Naris, S.Psi	Penata Muda, III/a	Analisis Pengembangan SDM Aparatur
55	Muammar, A.Md	Penata Muda, III/a	Bendahara
56	Yuni Erfepi, S.S.T.Ars	Penata Muda, III/a	Arsiparis Mahir/Pelaksana Lanjutan
57	Anggi Rizki Harahap, S.H	Penata Muda, III/a	Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur Mahir
58	Ilham Nuary, A.Md	Pengatur Tk. I, II/d	Pranata Komputer Pelaksana
59	Ahmad Dani Wahyudi, S.Kom	Pengatur Tk. I, II/d	Pranata Komputer Pelaksana
60	Sanni Yosi Sidabutar, A.Md	Pengatur Tk. I, II/d	Pranata Komputer Pelaksana
61	Aang Dwi Argo, A.Md.Kb.N	Pengatur Muda, II/c	Pengelola Keuangan
62	Dewi Isabella Lista, A.Md	VII	Arsiparis Terampil
63	Vonna Nebrisa Putri, A.Md	VII	Arsiparis Terampil

Sumber: Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh

Survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 12 Maret 2024 dengan 15 pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh menyebutkan bahwa pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh ini ditemukan Pencapaian kinerja pegawai berdasarkan *Supervisor* Peneliti *Internal* (SPI) dapat dikatakan belum cukup optimal/baik sekali.

Adapun yang menjadi masalah pertama pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh adalah minimnya fasilitas kantor. Salah satu contoh fasilitas kantor yang kurang pada Kantor Regional XIII Badan

Kepegawaian Negara Banda Aceh yaitu fasilitas gedung/ruangan karena gedung sekarang ini masih menggunakan gedung lama dan terhubung setiap tahunnya ada penerimaan pegawai baru pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh ini menjadi masalah yang cukup serius yang membuat kurangnya fasilitas ruangan sehingga menghambat kinerja pegawai. Maka perlu diperhatikannya terkait perencanaan/pembangunan fasilitas gedung tersebut pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

Efisiensi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi, seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada efisiensi kerjanya. Namun ditemukan pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh masih kurangnya dalam manajemen efisiensi kerja terutama pada hasil kerja yang belum sesuai dengan penggunaan waktu kerja singkat dan cukup sehingga harus menunda-nunda pekerjaan, oleh karena itu pekerjaan tersebut kurang efisien sehingga perlunya ditingkatkan lagi manajemen yang efisien guna meningkatkan kinerja pegawai.

Selain efisiensi kerja yang kurang, Permasalahan terakhir yaitu rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh menurun sehingga target kerjanya belum optimal. Indikator motivasi kerja yang harus diperhatikan yaitu masih minimnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh hal ini tentunya disebabkan kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai dan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai

dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk tiga faktor yang sudah dijelaskan diatas yaitu fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja itu sendiri.

Maka dari itu Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh sangat perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawainya setiap tahunnya. Jika kualitas kinerja pegawai setiap tahunnya menurun maka akan berdampak negatif bagi organisasi sendiri karena dapat menghambat produktivitas organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui fasilitas kantor, efisiensi kerja, dan motivasi kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi fasilitas kantor, efisiensi kerja motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Silaen, dkk (2021:30) menyatakan “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja”.

Sutrisno (2019:173) menjelaskan bahwa “dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja”.

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat

kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Asnawi (2019:11) menyatakan “bahwa dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi”. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dimana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai merupakan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai dimana pekerjaan pegawai tersebut diberikan oleh organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja dan dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh pegawai dan organisasi atau instansi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:13) sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja pegawainya, maka instansi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula. Menurut Robbins (2017:260) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen
Tingkat di mana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau organisasidisebut dengan komitmen.

2.1.2 Fasilitas Kantor

2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kantor

Menurut (Lupiyoandi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang

digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga aparatur desa gunung putih dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Fasilitas kantor merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kantor memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah organisasi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada pegawai semakin optimal pula kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serba guna.
 - a. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
 - b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam-macam peran, misalkan personal computer (PC) dan dapat

dipakai untuk membuat surat , membuat grafik, menyimpan data atau arsip , dan analisa data.

- 2) Fasilitas kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja sebagai berikut:
 - a. Gedung dengan segala sarana yang di perlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
 - b. Ruang kerja dan ruangan lainya misalkan tempat sholat atau mushola
 - c. Alat komunikasi berupa telepon.
 - d. Penerangan yang cukup.
 - e. Alat-alat berfungsi untuk penyegar ruangan misalkan seperti kipas angin, *Ac (Air Conditioning)*.
 - f. Mebel yang meliputi meja serba guna, kursi, meja tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi lemari yang di perlukan di tempat kerja.
 - g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.
- 3) Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sngat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja

pegawai kantor Kecamatan Petarukan. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

2.1.2.2 Tujuan Adanya Fasilitas Kantor

Berikut beberapa tujuan adanya fasilitas kantor yaitu:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- 7) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kantor

Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik, diantaranya adalah:

1. Desain fasilitas
2. Nilai fungsi
3. Estetika
4. Kondisi yang mendukung
5. Peralatan penunjang
6. Seragam pegawai
7. Laporan-laporan
8. Garansi

Beberapa pendapat pada dasarnya memiliki pengertian yang sama dan pada intinya yaitu fasilitas yang diberikan kepada konsumen dapat mempermudah dalam menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan. Fasilitas yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas fisik yang meliputi computer, printer, kamar mandi, tempat parkir, musholla. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan serta dinikmati oleh tamu, dan untuk penggunaanya.

2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kantor

Indikator-Indikator Fasilitas Menurut (Tjiptono dan Candra, 2012) indikator Fasilitas ada 4 yaitu:

1. Pertimbangan/Perencanaan
Spasial Aspek seperti proporsi, kenyamanan dan lain lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk membuat seluruh pegawai nyaman dalam bekerja.
2. Perencanaan Ruangan
Unsur ini mencakup interior dan arsitektur, seperti penempatan perabot dan perlengkapan dalam ruangan Kantor, desain dan aliran sirkulasi dan lain-lain.
3. Perlengkapan dan Perabot
Perlengkapan dan perabot berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan, sebagai pajangan atau sebagai infrastruktur pendukung bagi pengguna jasa.
4. Unsur Pendukung lainnya
Seperti: toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya.

2.1.3 Efisiensi Kerja

2.1.3.1 Definisi Efisiensi Kerja

Kata "Efisien" berasal dari bahasa latin *efficere* yang berarti menghasilkan, mengadakan dan menjadikan. Efisien dapat dirumuskan menurut suatu pengertian tertentu yaitu memaksimumkan perbandingan antara hasil bersih yang nyata (imbangan akibat-akibat yang dikehendaki terhadap yang tidak dikehendaki) dengan pengorbanan yang diberikan. Sedangkan pengertian efisiensi dari Miraza (2004:87) merupakan bentuk pemakaian biaya ataupun lainnya dari setiap komponen pada setiap kegiatan usaha (kerja) yang berjalan secara normal. Komponen yang dimaksud di atas dapat meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja.

Pada prinsipnya, efisiensi diartikan bagaimana sebuah organisasi/badan/organisasi dalam mencapai tujuannya dengan hasil yang semaksimal mungkin dengan mengeluarkan biaya yang seminimal mungkin.

Suatu tindakan dapat disebut efisien apabila mencapai hasil yang maksimum dengan usaha tertentu yang diberikan atau apabila mencapai suatu tingkat hasil tertentu dengan usaha terkecil yang mungkin diberikan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Cara bekerja yang efisien dapat diterapkan oleh tiap pegawai untuk semua pekerjaan yang kecil maupun yang besar, sehingga dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas dengan menghemat tenaga, waktu, biaya dan lainnya. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Pemahaman mengenai konsep dan definisi efisiensi kerja hingga kini belum mencapai suatu kesepakatan. Untuk itu memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengertian efisiensi kerja, penulis mengutip pendapat dari Cyril O. Donnell (2010:85), Efisiensi kerja adalah pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba. Efisiensi merupakan kemampuan untuk memilih yang tepat dalam mencapai suatu tujuan.

Syamsi (2004:2) efisiensi berarti sebagai daya guna/hasil, dapat juga diartikan juga daya guna untuk mencapai tujuan/hasil, namun tidak terjadi pemborosan. Menurut Sedarmayanti (2001:11) efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara ukuran suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ukuran hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang

ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Efisien adalah suatu pengertian tentang perhubungan optimal antara pendapatan dan pengeluaran, bekerja keras dan hasil-hasilnya, modal dan keuntungan, biaya dan kenikmatan, yang ada kalanya juga disamakan dengan ketepatan atau dapat juga dirumuskan sebagai perbandingan terbaik antara pengeluaran dan penghasilan, antara suatu usaha kerja dengan hasilnya”. Sedarmayanti (2009:26), perbandingan ini dapat dilihat dari dua segi, yaitu:

a. Segi hasil

Suatu pekerjaan dapat disebut efisien jika dengan usaha tertentu kualitas dan kuantitas maksimal yang diperoleh.

b. Segi Usaha

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien jika suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang maksimal. Usaha yang dimaksud mengandung tiga unsur yaitu waktu, biaya dan metode kerja.

2.1.3.2 Tujuan Efisiensi Kerja

Efisiensi tentunya dapat ditemukan dalam segala bidang kehidupan manusia. Secara umum, tujuan efisiensi sebagai berikut:

- a. Mencapai sebuah hasil atau tujuan sesuai yang diharapkan atau direncanakan.
- b. Menghemat atau juga mengurangi penggunaan sumber daya dalam melakukan aktivitas atau kegiatan.
- c. Memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dipunya sehingga tidak ada yang terbuang dengan percuma.
- d. Meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga hasil atau output-nya makin maksimal.

- e. Memaksimalkan keuntungan yang mungkin didapatkan.
- f. Tujuan efisiensi adalah untuk mencapai keuntungan maksimal dengan upaya yang tidak besar atau disebut juga efisiensi optimal. Efisiensi optimal merupakan perbandingan terbaik antara pengorbanan yang dilakukan dalam mendapatkan sebuah hasil yang diharapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efisiensi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja para pegawai menurut Cyrill O. Donnel, dkk (2010:89) yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Pendidikan
Faktor ini sangat mempengaruhi efisiensi kerja masing-masing pegawai sebab tidak semua pegawai mempunyai jenjang pendidikan yang sama, dengan demikian tidak semua pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dan dimengerti dengan mudah oleh para pegawai yang bersangkutan.
- c. Faktor Dana
Suatu kenyataan bahwa tidak satupun organisasi yang bisa hidup tanpa ada dana, dan hampir semua Organisasi dihadapkan kepada keterbatasan sumber dana. Untuk itu pimpinan Organisasi harus dapat menyediakan dana untuk pekerjaan yang banyak membutuhkan biaya, dengan demikian akan tercipta suatu efektivitas kerja yang benar-benar efektif dan efisien.
- d. Faktor Tenaga Kerja
Tenaga kerja merupakan sumber terpenting, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pula kepada sumber tenaga manusia.

2.1.3.4 Indikator Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di dalam Organisasi. Dengan adanya efisien kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2009:29), Indikator-indikator pengukuran efisiensi kerja pegawai dalam suatu organisasi atau Organisasi adalah:

- 1. Hasil kerja sesuai tuntutan
Pekerjaan pegawai juga didasarkan atas hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kuantitas dan kualitas hasil kerja tersebut ditetapkan oleh waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Penggunaan bahan relatif kecil
Penggunaan bahan dalam hal ini pemakaian fasilitas, peralatan dan perlengkapan kerja harus sehemat dan seminimal mungkin.
3. Manajemen yang efisien
Kebijakan yang tidak perlu sebaiknya dikaji kembali, keselarasan kebijakan organisasi dengan tujuan yang ditetapkan juga sesuai dengan kapasitas pegawai dalam bekerja.
4. Biaya yang dikeluarkan
Penggunaan biaya juga mencerminkan apakah pekerjaan pegawai tersebut sudah sesuai dengan tuntutan timbulnya dari hasil kerja yang efektif dan berguna bagi organisasi.

Secara umum pengertian dari efisiensi yaitu pencapaian sasaran menurut perhitungan terbaik mengenai suasana dan kemungkinan laba. Sedangkan Malayu (2007:79) memberikan batasan mengenai efisiensi yaitu sebagai berikut: Suatu keadaan yang mengadakan pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja merupakan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan pemborosan baik itu waktu, tenaga, biaya maupun segala yang berakibat tidak efisiennya suatu pekerjaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan

memberikan motivasi kerja kepada pegawai kantor untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai kantor.

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya eKStrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”. Menurut Sthepen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa: “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut G.R. Terry (dalam melayu 2018:145) Mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang dapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda,yaitu di lihat dari segi aktif/dinamis,motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan,mengarahkan,dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja,agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan sebelumnya.sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang di inginkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:18) Motivasi adalah kondisi energi yang menggerakkan dalam diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar diri/pihak lain. tingkatan motivasi tersebut rendah,sedang dan tinggi.perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat

mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. hal ini sesuai dengan pendapat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya. Biasanya motivasi cenderung ke arah yang baik.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai beberapa tujuan. Tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada pegawainya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkannya. Menurut (Hasibuan, 2018) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

1.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-Faktor Motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal, faktor-faktor internal antara lain:
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - d. Organisasi tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.
 - 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
2. Faktor Eksternal, faktor-faktor eksternal antara lain:
 - 1) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - 2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
 - 3) Supervisi yang baik. Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- 6) Peraturan yang fleksibel. Bagi organisasi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari banyak organisasi besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam organisasi itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para pegawai, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

1.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)

dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Hubungan antar Variabel

a. Hubungan Fasilitas Kantor (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga aparatur desa gunung putih dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kantor merupakan bagian penting dalam Organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kantor memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah Organisasi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada pegawai semakin optimal pula kinerja pegawai.

Pemberian fasilitas kantor ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk reward juga sangat penting. Pemberian reward kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari pegawai yang pastinya juga akan menguntungkan bagi organisasi. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Bentuk reward yang diberikan kepada pegawai bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi.

Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonner Lumban Gaol, Laminar Hutabarat Dan Endieni Meisari Bate'e, 2020 bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu Organisasi perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada pegawai karena semakin

banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada pegawainya maka semakin baik pula kinerja pegawai dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan Organisasi.

b. Hubungan Efisiensi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sinungan (2010: 86), menjelaskan efisiensi kerja merupakan hasil operasional dari pegawai yang mencerminkan ketepatan, keakuratan, kecermatan dan kemudahan data yang disampaikan. Suatu pekerjaan dikatakan efisiensi, apabila dengan pengorbanan tertentu dapat memberikan hasil yang maksimal baik dibidang mutu maupun jumlah satuan hasil. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara kerja yang efektif.

Efisiensi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya efisien kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari Dan Livia Fatmarida, 2023 bahwa efisiensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Hubungan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. 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. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda

Febri Anita, Ahmad Jauhari dan Lina Saptaria, 2022 bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Hubungan Fasilitas Kantor (X1), Efisiensi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah, fasilitas kantor, efisiensi Kerja motivasi kerja. Fasilitas kantor sangat penting guna mendukung produktivitas kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan organisasi. Semakin baik fasilitas kantor yang diberikan maka semakin baik kinerja pegawai dan semakin besar peluang organisasi untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen pegawai agar dapat bersama-sama memajukan organisasi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan.

Faktor lainnya yaitu efisiensi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi, dengan adanya efisien kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja tidak kalah juga karena motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja yang di berikan kepada pegawai akan memberikan

dorongan semangat kerja pegawai sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya fasilitas kerja, efisiensi kerja dan motivasi kerja agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

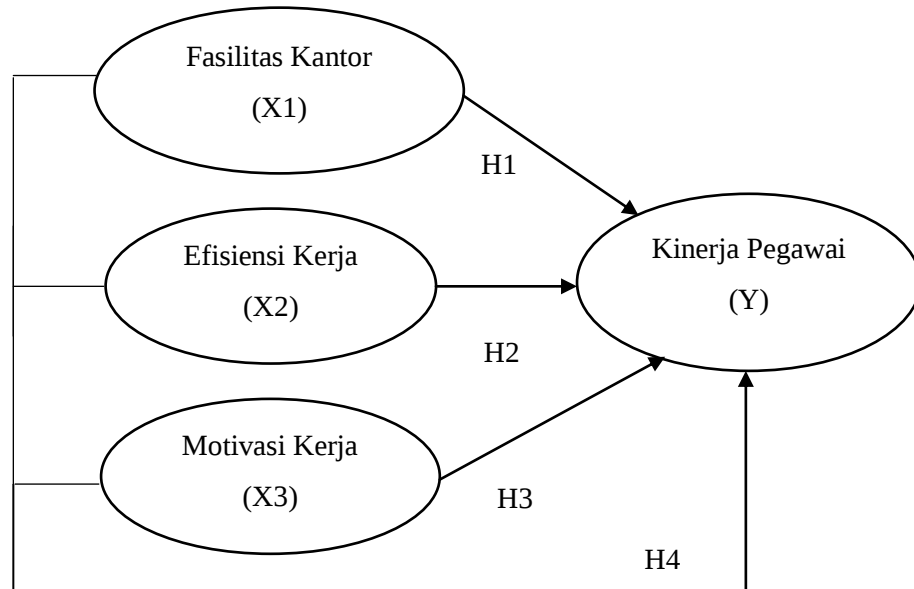
Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan Kota Medan. (Jonner Lumban Gaol, Laminar Hutabarat Dan Endieni Meisari Bate'e, 2020)	Kuantitatif	Hasil uji secara individual atau secara parsial (Uji t) menunjukkan variabel fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. sedangkan variabel kedisiplinan kerja artinya tidak memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Berarti ada pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.	Variabel Fasilitas kantor dan kinerja pegawai	• Kedisiplinan kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
2	Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang,	Metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini secara Parsial untuk Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Yaitu Untuk Variabel Fasilitas Kantor Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Secara simultan besarnya pengaruh dari	Variabel Fasilitas Kantor Dan Kinerja Pegawai	• Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

	(Aditya Irawan, Nanik Suryani, 2018)		Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai		
3	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri, (Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari dan Lina Saptaria, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel Fasilitas kantor, motivasi kerja dan kinerja pegawai	• Disiplin Kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4	Pengaruh efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sales PT. Paragon Tehcnology And Innovatio, (Sri Lestari Dan Livia Fatmarida, 2023)	Kuantitatif	Kesimpulan hasil dari penelitian ini yaitu efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sales, dan hasil perhitungan untuk motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel Efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sales (pegawai)	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
5	Pengaruh efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (Heny Herawati, 2022)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja. dan juga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel Efisiensi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai,	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
6	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa, (musyawwir, muh. isa ansyari dan hafiz elfiansyah parawu, 2021)	Deskriptif kuantitatif	Hasil dari penelitian ini Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berpengaruh sebesar 0,575 artinya 57,5% besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.	Variabel Motivasi kerja dan kinerja pegawai	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh bebrapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Aditya Irawan, Nanik Suryani, 2018) dan (Heny Herawati, 2022).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.
- H2: Diduga Efisiensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H3: Diduga Motivasi berpengaruh Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H4: Diduga Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ambiyar dan Muharika (2019:75) menyatakan “Desain Penelitian adalah logika yang menghubungkan data yang akan dikumpulkan dan kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik ke arah pertanyaan-pertanyaan dari studi, desain penelitian memastikan terjadinya perpaduan. Desain penelitian harus memastikan adanya pandangan yang jelas tentang apa yang harus dicapai”.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh. Berdasarkan uraian diatas dapat

disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot dan cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Maret-24	April-24	Mei-24	Juni-24	Juli-24
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya.

Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh ini berjumlah 63 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan seluruh pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh, tetapi ada 2 orang tidak dapat menjadi bagian dari populasi dikarenakan sedang menjalankan tugas belajar dan Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN) seperti data yang di lampirkan pada bab 1 (table 1.1).

Kesimpulannya total Populasi saat ini 61 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh yang aktif bekerja saat ini.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai tidak termasuk pengecualian 2 orang tersebut yang di lampirkan pada bab 1 (table 1.1)

yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat

dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang fasilitas kantor, efisiensi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 3 variabel *independent* yaitu fasilitas kantor (X1), efisiensi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dan 1 variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Silaen, dkk (2021:30)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen Robbins (2017:260)	1 - 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Fasilitas Kantor (X1)	Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Moenir (2018:119),	1. Pertimbangan/Perencanaan 2. Perencanaan Ruang 3. Perlengkapan dan Perabot 4. Unsur Pendukung lainnya, seperti: toilet, wifi, tempat lokasi makan dan minum dan lain sebagainya. (Tjiptono dan Candra, 2012)	1 – 5	Likert	B1–B4
3.	Efisiensi Kerja (X2)	Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara ukuran suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ukuran hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. Sedarmayanti (2001:11)	1. Hasil kerja sesuai tuntutan 2. Penggunaan bahan relatif kecil 3. Manajemen yang efisien 4. Biaya yang dikeluarkan Sedarmayanti (2009:29)	1 - 5	Likert	C1- C4

4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Malayu S.P Hasibuan (2013:143)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et al (2013:5)	1 – 5	Likert	D1-D5
----	---------------------	--	---	-------	--------	-------

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Fasilitas Kantor

X₂ : Efisiensi Kerja

X₃ : Motivasi Kerja

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria kinerja pegawai yaitu :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir

pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliable.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ".

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan "Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik".

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan "Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal".

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2006:91), Variabel orthogonal adalah “variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2022:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2022:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (fasilitas kantor, efisiensi kerja, motivasi kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a ”

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H_{a1} : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H_{o2} : Efisiensi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H_{a2} : Efisiensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

H_{o3} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

Ha3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (fasilitas kantor, efisiensi kerja, motivasi kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka menerima H_o dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho4: Fasilitas Kerja, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

Ha4: Fasilitas Kerja, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh

Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Aceh dibentuk berdasarkan Peraturan Kepala (Perka) BKN Nomor 20 Tahun 2014 Tentang Pembentukan Kantor Regional XIII dan Kantor Regional XIV Badan Kepegawaian Negara. Sebagai Kantor Regional yang baru, Kanreg XIII BKN Aceh terus melakukan konsolidasi dan pembenahan dari berbagai aspek. Dari Aspek fisik, saat ini Kanreg XIII BKN Aceh menempati sebuah kantor sederhana berlantai dua di Gampong Gani Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. Gedung tersebut merupakan asset Barang Milik negara (BMN) Kementerian Keuangan RI cq. Kanwil Bea dan Cukai Cukai yang dipinjamkaikan sementara sebagai tempat operasional Kanreg XIII BKN Aceh. Dari gedung inilah layanan manajemen dan administrasi PNS di 23 kabupaten dan kota di Aceh dilayani dengan sepenuh hati.

Badan Kepegawaian Negara disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara. Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972, maka kedudukan, fungsi, tugas, susunan dan tata kerja institusi yang mengelola kepegawaian, semakin dikembangkan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, Badan Kepegawaian Negara ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk

menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan. Keberadaan Kantor Regional BKN di berbagai daerah Khususnya Aceh sangat memudahkan para Aparatur Negara Sipil (ASN) dalam berkonsultasi permasalahan yang terjadi dilingkungan Aparatur Negara Sipil (ASN).

Kanreg XIII BKN Aceh sebagai Lembaga Non Kementeriaan yang berada di daerah telah lama diharapkan kehadirannya di Aceh. Selama ini pembinaan administrasi dan manajemen PNS di Aceh ditangani oleh Kantor Regional VI di Medan. Maka dengan telah terbentuknya Kantor Regional XIII BKN Aceh, rentang kendali pembinaan manajemen dan administrasi PNS di Aceh semakain mudah, murah dan cepat.

Tugas pokok Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Aceh yaitu Kanreg XIII BKN Aceh mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kantor Regional XIII BKN Aceh menyelenggarakan fungsi:

1. Koordinasi, bimbingan, serta pemberian petunjuk teknis pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara.
2. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan perpindahan antar instansi, kenaikan pangkat dan penetapan status kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pensiun pegawai dan janda/dudanya Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan pengadaan Aparatur Sipil Negara instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Penyelenggaraan dan pemeliharaan sistem informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya.
6. Pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya;
7. Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya.
8. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara di wilayah kerjanya, dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Aceh mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi : Mewujudkan Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara sebagai unit terdepan dalam Pelayanan Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.
2. Misi :
 1. Menyelenggarakan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian :
 Penyelenggaraan pelayanan prima bidang kepegawaian merupakan langkah upaya dalam memenuhi tuntutan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian

khususnya pelayanan bidang kepangkatan/mutasi kepda PNS dan juga pelayanan bidang status kepegawaian dan pensiun. Dengan meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian tersebut, maka dipandang perlu menerapkan suatu sistem pelayanan yang berstandar ISO 9001:2008 agar mampu meningkatkan proses produk/jasa kepegawaian dapat dilakukan secara tepat waktu, cepat dan cermat.

2. Menyelenggarakan Koordinasi Sistem Informasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi dan Pemeliharaan Data Kepegawaian PNS :

Penyelenggaraan ini mengacu kepada informasi tentang riwayat hidup PNS yang dilayani oleh Kanreg XIII BKN. Hal ini tergambar dari jumlah berkas yang dikelola secara tertib dan lengkap sehingga di dapat informasi yang rapi, akurat, mudah disimpan serta cepat dapat ditemukan.

3. Menyelenggarakan Pengawasan dan Pengendalian serta Bimbingan Teknis Bidang Kepegawaian :

Pengawasan dan Pengendalian Internal yang ada di Kanreg bersifat rutin untuk melihat kinerja dan disiplin Pegawai Kanreg XIII BKN yang berada dalam bidang/bagian, sedangkan Pengawasan dan Pengendalian Eksternal dilakukan di wilayah kerja Kantor Regional untuk memastikan pengelolaan dan tanggung jawab tentang kepegawaian yang diadakan oleh BKD/BKPP Provinsi, kabupaten/Kota sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-perundangan.

4. Menyelenggarakan Koordinasi Perencanaan Program dan kegiatan, Pengelolaan Sumber Daya dan Administrasi serta Manajemen Internal :

Untuk mewujudkan pelayanan dan dukungan yang optimal sesuai kebutuhan organisasi dan mengembangkan tugas dan fungsinya, perlu

adanya langkah yang efektif dan profesional dalam menyelenggarakan manajemen internal, koordinasi perencanaan program dan kegiatan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas serta pengelolaan administrasi yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Regional XIII BKN.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 61 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	40	66%
	- Perempuan	21	34%
Jumlah		61	100%
2.	Umur :		
	- ≤ 30 tahun	14	23%
	- 30-35 tahun	15	25%
	- 36-40 tahun	11	18%
	- ≥ 40 tahun	21	34%
Jumlah		61	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	6	10%
	- Sarjana (S1)	45	74%
	- Pascasarjana (S2-S3)	10	16%
Jumlah		61	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	19	31%
	- 5-10 tahun	21	34%
	- 11-15 tahun	6	10%
	- 16-20 tahun	7	12%
	- ≥ 20 tahun	8	13%
Jumlah		61	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 40 orang responden (66%) dan perempuan 21 orang responden (34%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 14 orang responden (23%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 15 orang responden (25%) berumur di rentang 30-35 tahun. Selanjutnya sebanyak 11 orang responden (18%) berumur di rentang 36-40 tahun. Selebihnya, sebanyak 21 orang responden (34%) berumur lebih dari 40 tahun.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 6 orang responden (10%) berpendidikan terakhir Diploma (D3), responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 45 orang responden (74%). Sebanyak 10 orang responden (16%) berpendidikan terakhir berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2-S3).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja responden, diketahui bahwa sebanyak 19 orang responden (31%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sebanyak 21 orang responden (34%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, begitu juga sebanyak 6 orang responden (10%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Sebanyak 7 orang responden (12%) memiliki masa kerja di rentang 16-20 tahun. Sedangkan selebihnya sebanyak 8 orang responden (13%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation*

dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,248 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 61 = 0,248$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item B1	X1	0,788	0,248	Valid
Item B2		0,794	0,248	Valid
Item B3		0,811	0,248	Valid
Item B4		0,811	0,248	Valid
Item C1	X2	0,790	0,248	Valid
Item C2		0,771	0,248	Valid
Item C3		0,745	0,248	Valid
Item C4		0,770	0,248	Valid
Item D1	X3	0,752	0,248	Valid
Item D2		0,762	0,248	Valid
Item D3		0,753	0,248	Valid
Item D4		0,753	0,248	Valid
Item D5		0,762	0,248	Valid
Item A1	Y	0,730	0,248	Valid
Item A2		0,729	0,248	Valid
Item A3		0,775	0,248	Valid
Item A4		0,757	0,248	Valid
Item A5		0,769	0,248	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,248 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Fasilitas Kantor (X1)	0,843	0,60	Reliabel
2.	Efisiensi Kerja (X2)	0,807	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	0,791	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Fasilitas Kantor (X1), Efisiensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Banda Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,843, 0,807, 0,791 dan 0,784, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel fasilitas kantor, efisiensi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	13	21,3	36	59,0	10	16,4	2	3,3	0	0	3.98
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	15	24,6	33	54,1	10	16,4	3	4,9	0	0	3.98
3	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	5	8,2	44	72,1	12	19,7	0	0	0	0	3.89
4	Saya dapat	5	8,2	34	55,7	16	26,2	6	9,8	0	0	3.62

	memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya											
5	Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	3	4,9	41	67,2	12	19,7	5	8,2	0	0	3.69
Nilai Rerata												3.832

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 3,98 yang berarti baik, Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 3,98 yang berarti baik, Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 3,98 yang berarti baik, Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 3,62 yang berarti baik. Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya diperoleh jawaban rata-rata 3,69. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 3,832 yang berarti setuju.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kantor

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel fasilitas kantor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Fasilitas Kantor

No	Fasilitas Kantor (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kondisi Fasilitas ditempat kerja saya sudah sesuai dengan	14	23,0	35	57,4	12	19,7	0	0	0	0	4.03

	pertimbangan/perencanaan kebutuhan kantor											
2	Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata dengan baik	36	59.0	36	59.0	12	19,7	0	0	0	0	4.02
3	Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dan nyaman untuk bekerja	6	9.8	43	70.5	12	19.7	0	0	0	0	3.90
4	Fasilitas pendukung lainnya ditempat saya bekerja sudah tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain	8	13.1	12	19.7	12	19.7	0	0	0	0	3.93
	Nilai Rerata											3.97

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel fasilitas kantor pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Kondisi Fasilitas ditempat kerja saya sudah sesuai dengan pertimbangan/perencanaan kebutuhan kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,03 yang berarti baik, Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,02 yang berarti baik, Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dan nyaman untuk bekerja diperoleh jawaban rata-rata 3,90 yang berarti baik. Fasilitas pendukung lainnya ditempat saya bekerja sudah tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain diperoleh jawaban rata-rata 3,93 yang berarti baik. Sehingga hasil penelitian variabel fasilitas kantor diperoleh nilai rerata sebesar 3,97 yang berarti setuju.

4.3.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efisiensi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel efisiensi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Efisiensi Kerja

No	Efisiensi Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan	7	11.5	47	77.0	7	11.5	0	0	0	0	4.00
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya	18	29.5	34	55.7	9	14.8	0	0	0	0	4.15
3	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	18	29.5	30	49.2	13	21.3	0	0	0	0	4.08
4	Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya	10	16.4	43	70.5	8	13.1	0	0	0	0	4.03
Nilai Rerata												4.065

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel efisiensi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan diperoleh jawaban rata-rata 4,00 yang berarti baik, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti baik, Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.08

yang berarti baik. Sehingga hasil penelitian variabel efisiensi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,065 yang berarti setuju.

4.3.1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	19	31.1	29	47.5	12	19.7	1	1.6	0	0	4.08
2	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	16	26.2	34	55.7	6	9.8	5	8.2	0	0	4.00
3	Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya	24	39.3	23	37.7	14	23.0	0	0	0	0	4.16
4	Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik	23	37.7	27	44.3	10	16.4	1	1.6	0	0	4.18
5	Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik	16	26.2	34	55.7	6	9.8	5	8.2	0	0	4.00
	Nilai Rerata											4.084

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu diperoleh jawaban

rata-rata 4,08 yang berarti setuju, Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,00 yang berarti setuju, Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya diperoleh jawaban rata-rata 4.16 yang berarti baik. Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,18 yang berarti baik, Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,00 yang berarti baik Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,084 yang berarti setuju.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

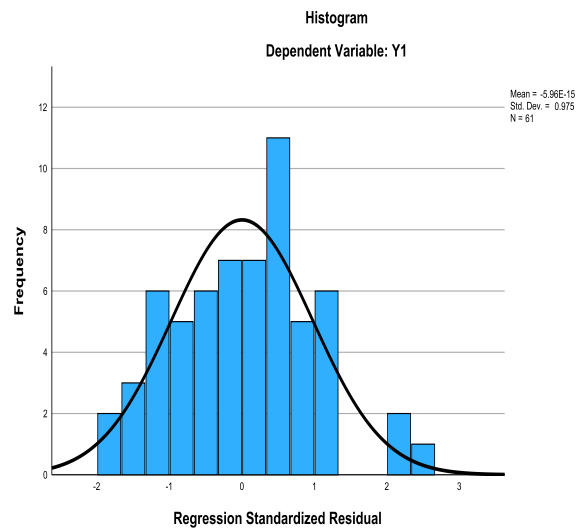
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,193
Sig.	0.117

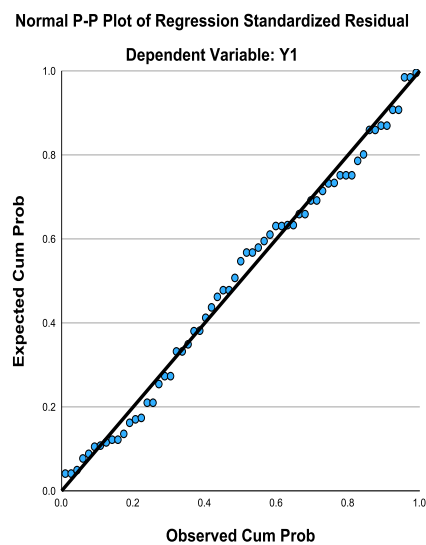
Sumber : Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,193. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

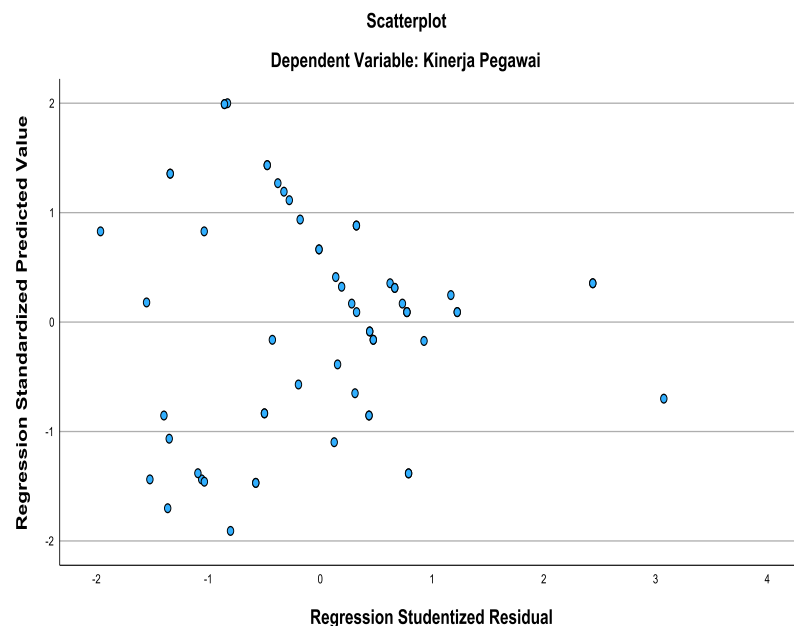
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Fasilitas Kantor (X1)	0,989	1.011
Efisiensi Kerja (X2)	0,933	1.072
Motivasi Kerja (X3)	0,942	1.062

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 29 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Fasilitas Kantor (X1), Efisiensi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,055	3,432		1,764	0,083
	Fasilitas Kantor (X1)	0,051	0,132	0,044	0,382	0,704
	Efisiensi Kerja (X2)	0,343	0,160	0,253	2,150	0,036
	Motivasi Kerja (X3)	0,329	0,101	0,381	3,251	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS versi 29, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,055 + 0,051X_1 + 0,343X_2 + 0,329X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 6,055.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kantor sebesar 0,051. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel fasilitas kantor secara relatif maka kinerja pegawai akan meningkatkan penurunan sebesar 5,1%.
- Nilai koefisien regresi variabel efisiensi kerja sebesar 0,343. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel efisiensi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 34,3% dengan asumsi variabel fasilitas kantor dan motivasi kerja dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,329. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 32,9% dengan asumsi variabel fasilitas kantor dan efisiensi kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel efisiensi kerja lebih dominan dari pada variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	
1	0,512	0,262	0,223	2,243	Korelasi Sedang

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

- Koefisien korelasi (R) = 0,512 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 51,2%. Artinya kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh sedang hubungannya dengan fasilitas kantor (X1), efisiensi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3).
- Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,223. Artinya sebesar 22,3% perubahan-perubahan kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam fasilitas kantor (X1), efisiensi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 77,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor pengembangan karir, faktor pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan

dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	thitung	ttabel	Sig
1.	Fasilitas Kantor (X1)	0,382	2,002	0,704
2.	Efisiensi Kerja (X2)	2,150	2,002	0,036
3.	Motivasi Kerja (X3)	3,251	2,002	0,002

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Tabel 4.12 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara parsial, antara lain:

1. Variabel Fasilitas Kantor

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel Fasilitas Kantor (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,382 < 2,002$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} . Variabel fasilitas kantor memiliki signifikansi $0,704 > 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Irawan, Nanik Suryani, 2018.

2. Variabel Efisiensi Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel efisiensi kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,150 > 2,002$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel efisiensi kerja memiliki signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau

probabilitas di bawah α 0,05. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel efisiensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Lestari Dan Livia Fatmarida, 2023.

3. Variabel Motivasi Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Hasil penelitian variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,251 > 2,002$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Variabel motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau probabilitas di bawah α 0,05. Kesimpulan bahwa menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Heny Herawati, 2022.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	101.630	3	33,877	6,734	2,770	<.001 ^b
	Residual	286.731	57	5,030			
	Total	388.361	60				

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 6,734, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,770. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} (6,734) > F_{tabel} (2,770)$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa diterima H_{a4} (Hipotesis *alternative*) dan menolak H_{o4} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel fasilitas kantor (X1), efisiensi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Fasilitas Kantor, Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,734 > 2,770$, maka dengan signifikansi sebesar $< 0,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh (X1-X2-X3) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 29 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,512. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel fasilitas kantor, efisiensi kerja

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R^2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,223 yang berarti besarnya pengaruh fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai Bahasa Provinsi Aceh adalah sebesar 22,3%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 77,7%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Fasilitas kantor yang lengkap dan berfungsi dengan baik pasti membuat pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kinerja yang baik. Faktor lainnya yaitu efisiensi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi, dengan adanya efisien kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja tidak kalah juga karena motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tentunya Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh sangat membutuhkan

pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya fasilitas kerja, efisiensi kerja dan motivasi kerja agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

4.6.2 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kantor merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai signifikansi sebesar $0,704 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H1 yang menyatakan bahwa secara parsial fasilitas kantor tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Irawan dan Nanik Suryani, (2018) yang menyatakan hal ini tidak akan berdampak pada kinerja mereka.

Meskipun penting, fasilitas kantor bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja ASN dibandingkan dengan faktor-faktor internal seperti motivasi individu dan pengelolaan waktu. Studi menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang baik belum tentu meningkatkan kinerja ASN, karena faktor psikologis dan

organisasional memiliki peran yang lebih kuat dalam motivasi dan produktivitas mereka.

4.6.3 Pengaruh Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,735 > 2,002$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Efisiensi kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sinungan (2010: 86), menjelaskan efisiensi kerja merupakan hasil operasional dari pegawai yang mencerminkan ketepatan, keakuratan, kecermatan dan kemudahan data yang disampaikan. Suatu pekerjaan dikatakan efisiensi, apabila dengan pengorbanan tertentu dapat memberikan hasil yang maksimal baik dibidang mutu maupun jumlah satuan hasil. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara kerja yang efektif.

Efisiensi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya efisien kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Livia Fatmarida, 2023 bahwa efisiensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari

ttabel yaitu $3,251 > 2,002$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suatu 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. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari dan Lina Saptaria, 2022 bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Meskipun fasilitas kantor bisa memberikan kenyamanan dan mendukung efisiensi operasional, hal tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja ASN di kantor pemerintahan. Dan dari hasil penelitian pada variabel efisiensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Oleh karena itu, efisiensi kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga membuat pegawai melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai oleh kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh. Tiga variabel independen tersebut yaitu, fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara parsial.
2. Efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara parsial.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh secara parsial.
4. Fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun fasilitas kantor tidak berpengaruh secara signifikan, tetap perlu untuk memastikan bahwa standar kenyamanan dan fungsionalitas dasar terpenuhi. Perlu dilakukan evaluasi ulang kebijakan atau alokasi anggaran terkait fasilitas kantor, dengan mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya.
2. Perkuat sistem insentif yang terkait dengan pencapaian efisiensi kerja yang telah ditetapkan dan implementasikan program pelatihan atau *workshop* yang dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai.
3. Tingkatkan komunikasi dan interaksi antara manajemen dan pegawai untuk memahami faktor-faktor motivasi yang relevan dan berikan kesempatan untuk pengembangan karir dan kenaikan jabatan yang jelas berdasarkan kinerja.
4. Perkuat kembali sinergi antara manajemen senior dan staf operasional untuk memastikan faktor-faktor dari fasilitas kantor, efisiensi kerja dan motivasi kerja bahwa kebijakan yang diterapkan mendukung pertumbuhan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anita W F, Jauhari A dan Saptaria L, (2022), *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri.
- Irawan A, Suryani N, (2018), *Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan* Kota Semarang.
- Ambiyar., & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of *Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The3rd International Conference on Accounting, Business and Economics*, 1(1), 263–276.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Pegawai Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). ATHRA SAMUDRA.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO)* Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- Cyriil O. Donnel, Harold Koonz, *Manajemen (Manajemen)*, Terjemahan M. Ridwan, Edisi Revisi, Penerbit Brathara, Jakarta, 2010.
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra. 2012. *Service, Quality Satisfaction*.Jogjakarta: Andi Offset.
- Gaol J L, Hutabarat L dan Bate'e E M, (2020). *Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan* Kota Medan
- Gaol, J. L. (n.d.). *Ketenagakerjaan Kota Medan* Oleh: E-mail: 28.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hartini, dkk (2021). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati H, (2022). *Pengaruh Efisiensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kepemimpinan, P. G., & Kantor, F. (2018). *Economic Education Analysis Journal*. 7(1), 265–278.
- Kerja, M. (2023). *Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Paragon Tehcnology and Innovation (Studi kasus pada sales PT. Paragon Technology and Innovation Jakarta)* Universitas Islam As- Syafi' iyah Jakarta, PT. 5(2), 270–285.
- Lestari S dan Fatmarida L, (2023). *Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Paragon Tehcnology And Innovatio*.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. “Manajemen Pemasaran Jasa”. Edisi 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Miraza. 2004. Analisis Kerjasama Tim untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja”. *Jurnal Dina Rolanna S*.
- Muchdarsyah Sinungan, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Musyawwir, Ansyari M I dan Parawu H L, (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*.
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa*. 2(April).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, Penerbit Gaya Media.

- Robbins (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Saifa N Z, Tuwisna, (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Universitas Muhammadiyah Aceh*
- Sedarmayanti, M. Pd, APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Cyriil O. Donnel, Harold Koonz, Manajemen (Manajemen), Terjemahan M.*
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U dan Bougie (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Silaen, dkk (2021), *Kinerja Pegawai*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. (2004). *Efisiensi, Sistem, dan prosedur kerja*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Yuri, P. T., & Bekasi, S. (2022). *Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(1), 18–25.
- <https://aceh.bkn.go.id/profil/>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH FASILITAS KANTOR, EFISIENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XIII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA BANDA ACEH”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:

1. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3.	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

2. Fasilitas Kantor (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi Fasilitas tempat kerja saya aman dan nyaman					
2.	Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata					
3.	Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja					
4.	Fasilitas kantor yang tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain dapat digunakan dengan baik/mudah?					

3. Efisiensi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya					
3.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
4.	Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya					

4. Motivasi Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					
2.	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.					
3.	Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya					
4.	Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik					
5.	Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Responden	Kinerja Pegawai (Y)						Fasilitas Kantor (X1)				
	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	B4	Σ
1	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
2	4	5	3	3	4	19	3	3	3	3	12
3	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	3	15	5	5	4	4	18
5	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	12
6	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
7	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	12
8	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	18
9	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	17
10	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	16
11	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
12	5	5	4	4	3	21	5	5	4	4	18
13	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	18
14	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	16
17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
18	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	16
22	2	2	5	5	2	16	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
26	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	16
27	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
28	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18
31	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
32	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
33	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
39	4	2	4	4	2	16	5	5	4	4	18
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
42	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	16
43	4	5	3	3	4	19	3	3	3	3	12
44	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	16
45	3	3	3	3	3	15	5	5	4	4	18
46	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	12
47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
48	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	12
49	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	18
50	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	17
51	2	2	5	5	2	16	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
53	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12
55	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	16
56	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
57	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
61	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18

Efisiensi Kerja (X2)					Motivasi Kerja (X3)					
C1	C2	C3	C4	Σ	D1	D2	D3	D4	D5	Σ
4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
1	5	1	1	17	1	1	1	1	1	20
4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18
5	1	5	1	18	1	1	1	1	1	20
4	4	5	4	17	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17
1	1	1	1	16	1	1	3	1	1	19
1	1	1	1	16	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	12	3	1	3	3	1	17
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	14	3	4	3	3	4	17
1	1	3	1	15	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
3	1	1	5	16	5	5	5	5	5	25
1	3	1	1	15	5	1	5	5	1	23
4	3	4	4	15	5	5	5	5	5	25
4	3	3	3	13	4	2	5	5	2	18
1	1	3	1	15	5	1	5	1	1	22
3	3	1	1	14	1	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
1	1	5	1	17	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	18	4	5	4	5	5	23
1	1	5	1	17	1	1	1	1	1	20
4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
1	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
1	5	1	1	17	5	2	5	5	2	19
4	4	5	4	17	5	2	5	5	2	19
1	1	5	5	18	5	1	5	5	1	23
4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	18	2	5	5	2	5	19
1	5	1	1	17	5	2	5	5	2	19
4	5	5	4	18	3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
1	5	1	1	17	1	1	1	1	1	20
4	4	3	3	14	3	4	3	3	4	17
1	1	1	1	16	1	3	1	1	3	18
3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	15	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17
1	1	1	3	15	1	1	3	1	1	19
4	3	3	3	13	4	2	5	5	2	18
4	4	3	4	15	5	4	5	4	4	22
3	3	4	4	14	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	20	1	1	1	1	1	20
1	5	1	1	17	1	1	1	1	1	20
4	4	5	5	18	4	5	4	5	5	23
4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
1	5	1	1	17	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23

Lampiran 3

SPSS Out Put

1. Reliability dan Validity Variable X1 (Fasilitas Kantor)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.960	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kondisi Fasilitas ditempat kerja saya sudah sesuai dengan pertimbangan/ perencanaan kebutuhan kantor	27.74	14.363	.913	.	.788
Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata dengan baik	27.75	14.555	.889	.	.794
Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam	27.87	15.349	.878	.	.811

kelancaran bekerja dan nyaman untuk bekerja					
Fasilitas pendukung lainnya ditempat saya bekerja sudah tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain	27.84	15.239	.844	.	.811
Fasilitas Kantor	15.89	4.837	1.000	.	.929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.77	19.346	4.398	5

2. Reliability dan Validity Variable X2 (Fasilitas Kantor)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.883	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika	28.52	11.687	.666	.	.790

dibutuhkan					
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya	28.38	10.839	.663	.	.771
Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	28.44	10.184	.752	.	.745
Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya	28.49	11.121	.741	.	.770
Efisiensi kerja	16.26	3.530	1.000	.	.778

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.52	14.120	3.758	5

3. Reliability dan Validity Variable X3 (Motivasi Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	36.77	28.313	.723	.	.752
Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	36.85	28.561	.611	.	.762
Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya	36.69	28.285	.705	.	.753
Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik	36.67	28.357	.711	.	.753
Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik	36.85	28.561	.611	.	.762
Motivasi Kerja	20.43	8.682	1.000	.	.794

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.85	34.728	5.893	6

4. Validity dan Reliability Variable Y (Kinerja Pegawai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.861	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	34.34	20.330	.779	.	.730
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	34.34	20.030	.746	.	.729
Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	34.44	22.884	.551	.	.775
Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	34.70	21.311	.553	.	.760
Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	34.64	21.501	.605	.	.757
Kinerja Pegawai	19.16	6.473	1.000	.	.769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.33	25.891	5.088	6

5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	10	16.4	16.4	19.7
	Setuju	36	59.0	59.0	78.7
	Sangat Setuju	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	10	16.4	16.4	21.3
	Setuju	33	54.1	54.1	75.4
	Sangat Setuju	15	24.6	24.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	44	72.1	72.1	91.8
	Sangat Setuju	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.8	9.8	9.8
	Kurang Setuju	16	26.2	26.2	36.1
	Setuju	34	55.7	55.7	91.8

	Sangat Setuju	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	27.9
	Setuju	41	67.2	67.2	95.1
	Sangat Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	3.98	.719	61
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	3.98	.785	61
Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	3.89	.520	61
Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	3.62	.778	61
Saya berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	3.69	.696	61
Kinerja Pegawai	19.16	2.544	61

2. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kantor (X1)

Kondisi Fasilitas ditempat kerja saya sudah sesuai dengan pertimbangan/perencanaan kebutuhan kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	35	57.4	57.4	77.0
	Sangat Setuju	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	36	59.0	59.0	78.7
	Sangat Setuju	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dan nyaman untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	43	70.5	70.5	90.2
	Sangat Setuju	6	9.8	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Fasilitas pendukung lainnya ditempat saya bekerja sudah tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	19.7
	Setuju	41	67.2	67.2	86.9
	Sangat Setuju	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kondisi Fasilitas ditempat kerja saya sudah sesuai dengan pertimbangan/perencanaan kebutuhan kantor	4.03	.657	61
Kondisi penempatan perlengkapan dan perabot dalam ruangan kerja saya rapi dan tertata dengan baik	4.02	.645	61
Fasilitas perlengkapan dan perabot di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dan nyaman untuk bekerja	3.90	.539	61
Fasilitas pendukung lainnya ditempat saya bekerja sudah tersedia seperti wifi, toilet, pantry dan lain-lain	3.93	.574	61
Fasilitas Kantor	15.89	2.199	61

3. Distribusi Frekuensi Variabel Efisiensi Kerja (X2)

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11.5	11.5	11.5
	Setuju	47	77.0	77.0	88.5
	Sangat Setuju	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	14.8	14.8	14.8
	Setuju	34	55.7	55.7	70.5
	Sangat Setuju	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	21.3	21.3	21.3
	Setuju	30	49.2	49.2	70.5
	Sangat Setuju	18	29.5	29.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	13.1	13.1	13.1
	Setuju	43	70.5	70.5	83.6
	Sangat Setuju	10	16.4	16.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seminimal mungkin jika dibutuhkan	4.00	.483	61
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan fasilitas kantor yang secukupnya	4.15	.654	61
Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	4.08	.714	61
Saya mampu meminimalisir biaya yang dianggarkan dalam melaksanakan tugas saya	4.03	.547	61
Efisiensi kerja	16.26	1.879	61

4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)

Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	12	19.7	19.7	21.3
	Setuju	29	47.5	47.5	68.9
	Sangat Setuju	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	6	9.8	9.8	18.0
	Setuju	34	55.7	55.7	73.8
	Sangat Setuju	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	23.0	23.0	23.0
	Setuju	23	37.7	37.7	60.7
	Sangat Setuju	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	10	16.4	16.4	18.0
	Setuju	27	44.3	44.3	62.3
	Sangat Setuju	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	6	9.8	9.8	18.0
	Setuju	34	55.7	55.7	73.8
	Sangat Setuju	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	4.08	.759	61
Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya	4.00	.837	61
Selama saya bekerja di tempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi saya	4.16	.778	61
Atasan saya memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik	4.18	.764	61
Bila ada tugas kerja yang melebihi tugas pokok saya dan diharuskan untuk lembur, saya akan menyelesaikannya dengan baik	4.00	.837	61
Motivasi Kerja	20.43	2.947	61

6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18605721
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.056
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.193
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.117
	95% Confidence Interval Lower Bound	.110
	Upper Bound	.123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

7. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kantor	.989	1.011
	Efisiensi kerja	.933	1.072
	Motivasi Kerja	.942	1.062

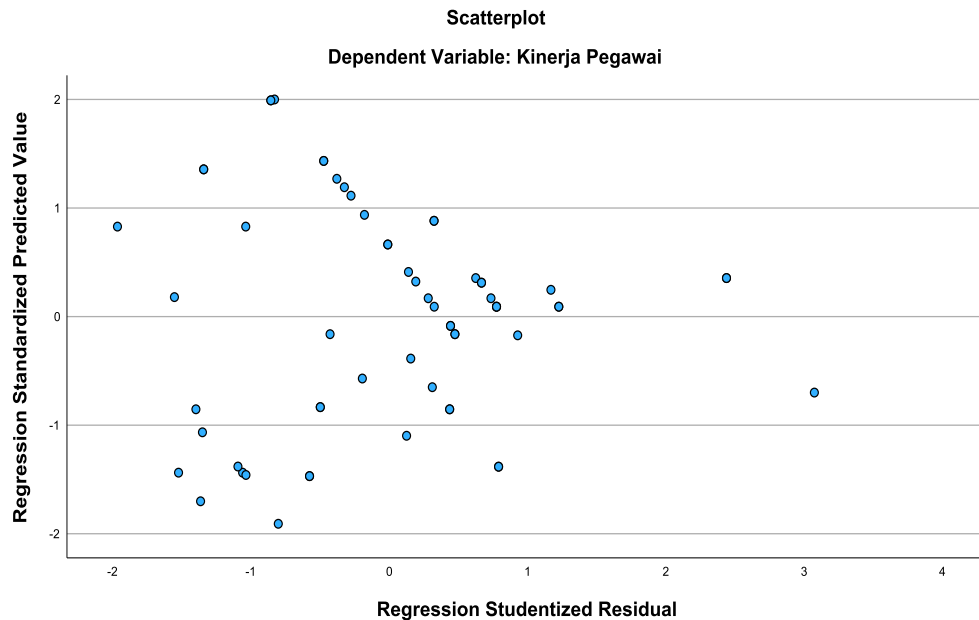
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.68	21.77	19.16	1.301	61
Std. Predicted Value	-1.908	2.000	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.293	.923	.551	.163	61
Adjusted Predicted Value	16.94	22.11	19.20	1.324	61
Residual	-4.243	6.747	.000	2.186	61
Std. Residual	-1.892	3.008	.000	.975	61
Stud. Residual	-1.968	3.072	-.008	1.005	61
Deleted Residual	-4.592	7.039	-.035	2.326	61

Stud. Deleted Residual	-2.021	3.334	-.002	1.031	61
Mahal. Distance	.037	9.167	2.951	2.304	61
Cook's Distance	.000	.102	.016	.022	61
Centered Leverage Value	.001	.153	.049	.038	61

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



8. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.686	.95239

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

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.611	3	40.537	44.691	<.001 ^b
	Residual	51.701	57	.907		
	Total	173.313	60			

a. Dependent Variable: Y1

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

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.055	3.432		1.764	.083
	Fasilitas Kantor	.051	.132	.044	.382	.704
	Efisiensi kerja	.343	.160	.253	2.150	.036
	Motivasi Kerja	.329	.101	.381	3.251	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 4

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.28	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.16	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.16	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.16	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.16	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.88	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.88	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78