Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima

Ruri Hardyanti[1]*, Mulyadin[2], Badar[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima
**Corresponding Author*: rurihardyanti023@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Adakah pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima, Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai, dengan rincian ASN 36 orang pegawai dan 14 orang pegawai kontrak, Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 36 ASN yang dapat mewakili besarnya jumlah populasi sebanyak 50 orang responden, Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif Data, Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu (a) studi pustaka (b) dokumentasi (c) kuesioner, Lokasi penelitian pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. pada Jl. Sukun, No. 03 , karara, Mpunda, Kota. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84115, dan Teknik Analisis Data yang di gunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilititas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Liner Berganda, Uji t dan Uji F.Hasil penelitian bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima, Terdapat secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima dan Terdapat secara simultan antara Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
Kata kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstrak

He purpose of this research is to find out whether there is a significant influence between work facilities and work discipline on employee performance at the Bima City Regional Library Service (DPAD). This type of research includes associative research, which is a method used to determine the relationship between two or more variables, population. In this study there were 50 employees, with ASN details of 36 employees and 14 contract employees. So with this the researcher determined a sample of 36 ASN which could represent the large population of 50 respondents. The type of data used in this research is Data Qualitative Data, Data collection techniques used are (a) literature study (b) documentation (c) questionnaire, Research location at Bima City Regional Library Service (DPAD). on Jl. Breadfruit, No. 03 , karara, Mpunda, Kota. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84115, and the data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and F test.The results of the research show that there is a significant influence between work facilities on employee performance at the Regional Library Service (DPAD) of Bima City, there is a significant influence between work discipline on employee performance at the Bima City Regional Library Service (DPAD) and there is a simultaneous relationship between Facilities and Work Discipline On Employee Performance at the Bima City Regional Library Service (DPAD).
Keywords: Work Facilities, Work Discipline and Employee Performance

Pendahuluan

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalamai kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor paling penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi pemerintah pun di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021, Ada tiga belas perubahan pada Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan perubahan tersebut membuat ketentuan disiplin semakin tegas dan memiliki hukuman disiplin yang lebih berat bagi PNS yang melanggar, Peraturan baru Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 lebih ketat dalam mengatur disiplin pegawai Pemerintah berharap bahwa perubahan peraturan ini akan meningkatkan disiplin pegawai dalam melakukan tugas utama dan fungsi mereka sebagai aparatur negara untuk melayani masyarakat, di samping peraturan yang semakin ketat hal tersebut harus di barangi dengan pertumbuhan kelengkapan fasilitas yang menunjang, Dalam pelaksanaanya Fasilitas dan Disiplin merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Menurut (Kotler P. , 2016) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen”. Sedangkan menurut (Daradjat, 2014), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka memcapai suatu tujuan. Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam- macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas organisasi maka semakin lengkap pula sarana pendukung dan fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Di samping memiliki fasilitas kerja yang di gunakan pegawai pun harus di tuntut memiliki kedisiplinan yang tinggi dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang dalam tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan landasan hukum untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Pasal 1 menjelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 pada bagian kedua Pasal 4 ayat 6 tentang kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dengan penjatuhan sanksi oleh pejabat yang berwenang apabila norma hukum yang mengatur tentang ketentuan tersebut jelas, lengkap, praktis, dan juga mudah dilaksanakan.

Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indispliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk

mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris "performance" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis persahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana Pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kantor Perpustakaan Daerah Kota Bima dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 04 Tahun 2008, yang merupakan salah satu lembaga Teknis Daerah memiliki tugas dan fungsi yakni melakukan pelayanan, pengembangan perpustakaan dan melaksanakan penataan, pengelolaan, penyimpanan, pemeliharaan, pelestarian koleksi bahan perpustakaan Daerah Kota Bima serta mempersiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan dan pengembangan di bidang Perpustakaan dan Perpustakaan. Tahun 2017 berganti nomenklatur menjadi Dinas Perpustakaan Daerah kota Bima berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016. Awal pembentukan tahun 2008 perpustakaan menempati salah satu ruangan pada bagian umum secretariat daerah kota bima di jalan Soekarno-Hatta Raba Kecamatan Raba Kota Bima, pada tahun 2019 menyewa sebuah rumah 2 (dua) lantai di jalan Soekarno-hatta paruga Kecamatan Rasana'e Barat Kota Bima, dimana pada satu rumah itu ditempati juga oleh kantor Kelurahan Paruga dan Sanggar Kegiatan Belajar Kota Bima yang menempatilantai 2. Tahun 2011, perpustakaan menempati gedung sendiri di jalan Sukun III No. 07 Kelurahan Monggonao Kecamatan Mpunda Kota Bima. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengenai pengelolaan perpustakaan terdapat beberapa persoalan yang peneliti temukan di antaranya, kurangnya kelengkapan fasilitas kerja yang ada, masih banyak pegawai yang kurang memahami kedisiplin waktu dan sering di jumpai pegawai yang sering absen pada jam kerja, dan kinerja pegawai yang kian menurun di tandai dengan tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu pada dinas perpustakaan daerah.

Berdasarkan latar belangkang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai topik penelitian dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima".

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, yaitu variabel (X) dan (Y). (Sugiyono, 2017).

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan skala likert, Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang anggap paling tepat yaitu :

Sangat setuju (SS)	diberi skor 5
Setuju (S)	diberi skor 4
Netral (N)	diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	diberi skor 1

3. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai, dengan rincian ASN 36 orang pegawai dan 14 orang pegawai kontrak.

b. Sample

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling. teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 36 ASN yang dapat mewakili besarnya jumlah populasi sebanyak 50 orang responden.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif Data Kualitatif Adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini data berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai samsat kota bima, Sumber data yang di gunakan adalah Data primer adalah data yang langsung diambil dari sumber data atau tempat penelitian (Sugiyono,2017).

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu (a) studi pustaka (b) dokumentasi (c) kuesioner.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. pada Jl. Sukun, No. 03 , karara, Mpunda, Kota. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84115.

Teknik Analisis Data

1. **Uji Validitas dan Uji Realibilitas.**

a. **Uji Validitas**

Uji validitaas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator, Cara untuk melakukan uji validitas ini yakni dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *Pearson Correlation* dengan r kritis (Sugiyono, 2017), Nilai koefisien korelasi untuk masing-masing butir dibandingkan dengan nilai r kritis yang dalam hal ini ditentukan 0,30. Jika koefisien korelasi (r-hitung) lebih besar dari r kritis (0,30).dan bernilai positif, maka butir tersebut valid, begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2017).

b. **Uji Realibilitas**

Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabelitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpa (Riduwan, 2008 : 115), Instrumen dapat dikatakan andal (Reliable) apabila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sugiyono, 2017)

2. Uji Asumsi Klasik

Karena variabel yang di gunakan dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel dengan jenis penelitiann asosiatif, maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atatu mendekati normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukaan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untukk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autikorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi

d. Uji Heterokedaktisitas

Uji Heterokedaktisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Regresi Linier Berganda

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa: ” Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai indicator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1,X2, dan X3). Dengan persamaan sebagai berikut”.

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X_1 = Fasilitas

X_2 = Disiplin

4. Koefisien Korelasi berganda.

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan pengaruh fungsional. Dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan anlisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh/hubungan).

Table 3.1

Deskripsi Kooefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal kooefisien	**Tingkat hubungan**
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang signifikan antara insentif Terhadap Kepuasan kerja Pada samsat kota Bima. dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = (r ²) x 100 %

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi , (Sugiyono, 2017)

6. Uji Signifikansi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji statistik t (t-test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

a. Uji t

Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variable bebas (X1) berpengaruh posifit dan signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan Tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh posifit dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus SPSS 26.0.

b. Uji f

Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*).

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis layak untuk digunakan, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis tidak layak untuk digunakan.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan hasilnya sebagai berikut :

Table 4.1

Uji Validitas Fasilitas kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y)

Pertan	Fasilitas kerja	Disiplin kerja	Kinerja karyawan	R tabel	Ket

	R hitung	R hitung	R hitung		
1	0.727	0.628	0.692	0.30	Valid
2	0.655	0.776	0.714	0.30	Valid
3	0.602	0.736	0.680	0.30	Valid
4	0.705	0.709	0.673	0.30	Valid
5	0.617	0.719	0.752	0.30	Valid
6	0.673	0.693	0.665	0.30	Valid
7	0.627	0.762	0.800	0.30	Valid
8	0.440	0.709	0.706	0.30	Valid
9	0.562			0.30	Valid
10	0.508			0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Fasilitas kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid Karena > 0.30.

b. Uji Realibilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha (α). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Table 4.2

Uji Realibilitas Fasilitas kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Fasilitas kerja	0,791	0.60	Valid
Disiplin kerja	0,862	0.60	Valid
Kinerja karyawan	0,852	0.60	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari tabel di atas ini *Cronbach Alpha* (α) untuk masing variabel lebih besar (>0.60), maka variable Fasilitas kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

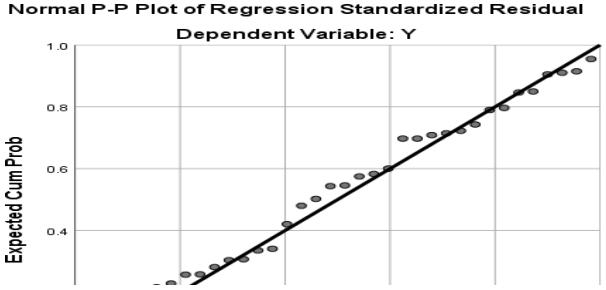
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Gambar 4.1

UJI Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 sisaan regresi menyebar secara sempurna artinya *error* mengikuti fungsi distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolineariatas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

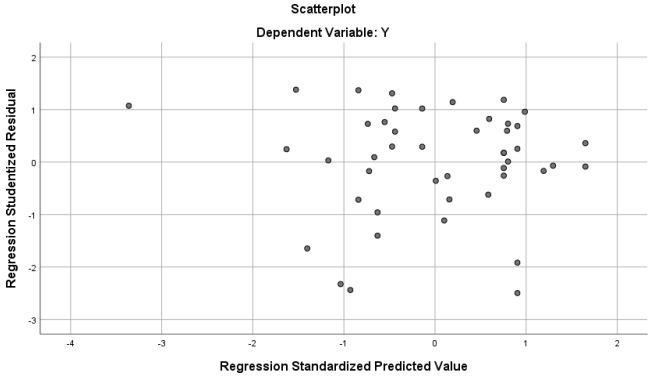
Tabel 4.3
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.951	1.052
	X2	.951	1.052
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.7 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance 0,951 > 0,10 dan VIF 1.052 < 10, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedaktisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y=0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Berdasaran hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.473	4.380		1.934	.062
	X1	.362	.132	.418	2.740	.010
	X2	.329	.131	.384	2.513	.017
a. Dependent Variable: Y						

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 8.473 dan nilai Fasilitas kerja (X1) = 0.362 dan disiplin Kerja (X2) = 0.329.

Y = a + X1 + X2

Y = 8.473 + 0.362 X1 + 0.329 X2

Persamaan tersebut dapat di artikan sebagai berikut ini :

- Kostanta sebesar 8.473, mengadung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar 8.473.
- Koefisien regresi fasilitas kerja (X1) sebesar 0,362 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai fasilitas, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,362. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.
- Koefisien regresi disipilin kerja (X2) sebesar 0.329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.329. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif

4. Koefisien Korelasi berganda

Berdasaran hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Koefisien Korelasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.519	.489	2.276
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,720, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan berada pada Kuat.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interprestasi koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 4.6
Kooefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal kooefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.519	.489	2.276
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 4. 7 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0.519 Pengujian ini menyatakan bahwa fasilitas Dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 51.9 %. Sedangkan 48.1 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini seperti beban kerja, lingkungan kerja dan lainya.

6. Uji Signifikansi

a. Uji t-statistik

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut

Tabel 4.8 Uji t-statistik

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.473	4.380		1.934	.062
	X1	.362	.132	.418	2.740	.010

	X2	.329	.131	.384	2.513	.017
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara fasilitas kerja Dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t_{hitung} (X1) fasilitas = 2.740 dan nilai t_{hitung} (X2) disiplin Kerja = 2.513 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n- 2 atau 36 - 2 = 34. Sehingga di peroleh nilai t_{tabel} = 1.69092.

1) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
   Berdasarkan tabel 4.8 di atas ,maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.740 > 1.690), dan nilai sig 0.010 < 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima di Terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Indah pawestri ningrum (2019) pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang menyatalan bahwa terdapat pengaruh secara parsil antara fasilitas kantor terhapa kinerja pegawai pada kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang.
2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
   Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.513 > 1.690), dan nilai sig 0.017 < 0.05 sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima di terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Nicolas (2020) pengaruh disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada Dikota Batam, menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada Dikota Batam.

b. Uji F statistic

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 adalah sebagai berikut.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.088	2	92.044	17.775	.000[b]
	Residual	170.884	33	5.178		
	Total	354.972	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.9 Uji F

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi untuk pengeruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan F-hitung sebesar 17.775 > 2.883 F-tabel, dimana df1 = K-1 dan df2 = n-K, K adalah jumlah variabel dan n = jumlah sample pembentuk regresi, jadi df1 = 3-1 =2 dan df2 = 36-2=34, maka di dapat di nilai F-tabel = 2.883, itu artinya Terdapat secara simultan antara Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima. Dapat di terima, Hasil penelitian

ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Novita Sari (2023) pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja) di universitas Bhayangkara Jakarta raya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
2. Terdapat secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima
3. Terdapat secara simultan antara Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta

Darajat, J. & Abduljabar, B. (2014). *Aplikasi Statistika dalam Penjas.* Bandung : CV. Bintang Warliartika

Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung Fadilla puspita hadi, 2020. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Pt perkebunan nusantara III (persero)Medan. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas muhammadiyah sumatera utara Medan.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Purnomo, .I. And Auia, J. (2019) 'Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Rotasi Audit Dan Reputasi Auditor Terhadap Kuaitas Audit', *Ekopreneur*, 1(1), P. 50. Avaiabe At: Https://Doi.Org/10.32493/Ekop.V1i1.3668.Saraswati, A.A. And Parasetya, M.T. (2022) 'Pengaruh Audit Cient Tenure, Audit ag, Opinion Shopping, Rasio ikuiditas, Dan Rasio everage Terhadap Opini Audit Going Concern', P. 11.

Sima, P.A.P. And Badera, I.D.N. (2018) 'Reputasi Auditor Sebagai Pemoderasi Pengaruh Financia Distress Dan Audit Fee Pada Auditor Switching', *E-Jurna Akuntansi*, P. 58. Avaiabe At: Https://Doi.Org/10.24843/Eja.2018.V24.I01.P03.

Siregar, D.T. And Sudjiman, .S. (2022) 'Pengaruh Audit Tenure, Fee Audit, Dan Rotasi Kap Terhadap Kuaitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Teksti Dan Garmen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018 - 2020', 3(10), P. 15.

Syahputra, F. And Yahya, M.R. (2017) 'Pengaruh Audit Tenure, Audit Deay, Opini Audit Tahun Sebeumnya Dan Opinion Shopping Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015', 2(3), P. 10.

Yanuariska, M.D. And Ardiati, A.Y. (2018) 'Pengaruh Kondisi Keuangan, Audit Tenure, Dan Ukuran Kap Terhadap Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2016', *Jurna Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), P. 117. Avaiabe At: Http