Sinegritas Disiplin Kerja, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Perdagangan Parepare

Ibrahim.¹, Muhammad Tahir², Ishak³, Mulyana Machmud⁴

^{1,2,3}Institut Teknologi Kesehatan dan Sains Muhammadiyah Sidrap, ⁴Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi sapada Parepare

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada kantor dinas perdagangan parepare. Dalam Penelitian ini yang menjadi Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Parepare yang berjumlah 45 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial Variabel disiplin kerja (X1) $2,997 > 2,018$ maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan pada variabel motivasi (X2) $2,899 > 2,018$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpegaruh signifikan terhadap kinerja prestasi kerja. dan pada variabel fasilitas kerja (X3) $-0,199 < 2,018$ maka H_0 diterima, artinya fasilitas kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan secara simultan dari penilaian di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X1) motivasi (X2) dan fasilitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana nilainya adalah ($3,189 > 2,82$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap vaiabel dependen.

Kata kunci: disiplin kerja; motivasi; fasilitas kerja; dan prestasi kerja;

Abstract

This study aims to find out whether work discipline, motivation and work facilities affect work performance at the Parepare trade office. In this study, the population is all employees of the Parepare Trade Office totaling 45 people. The analysis method used in this study is the multiple linear regression analysis method. The results of this study show that partially the work discipline variable (X1) $2.997 > 2.018$ then H_0 is rejected, meaning that the discipline variable has a significant effect on work performance and on the motivation variable (X2) $2.899 > 2.018$, H_0 is rejected, meaning that motivation has a significant influence on work performance performance. and on the variable of work facilities (X3) $-0.199 < 2.018$ then H_0 is accepted, meaning that work facilities do not have a significant impact on work performance and simultaneously from the above assessment, it can be said that work discipline (X1), motivation (X2) and work facilities (X3) have a significant effect on the dependent variable, namely work performance (Y) where $F_{calculates} > F_{table}$ where the value is ($3.189 > 2.82$) then H_0 is rejected and H_a is accepted. The Influence Between Independent Variables on Dependent Variables.

Copyright (c) Nursalim Z.A. 2023

✉ Corresponding author :

Email Address : Nursalim_222@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan reformasi pembangunan yang menggulirkan kebijakan desentralisasi di tingkat Kabupaten dan Kota, yang telah memberikan tantangan baru yang serius di tingkat pemerintah daerah. Tantangan baru tersebut berupa meningkatnya berbagai bentuk tuntutan publik, yang diakibatkan karena buruknya pelayanan yang diterima publik selama ini. Peningkatan tuntutan publik harus disertai dengan kemampuan daerah dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (Angkasawati, 2021).

Tanggung jawab ini bisa diwujudkan secara bersama jika setiap instansi pada setiap daerah memiliki kinerja yang baik artinya jika ingin mewujudkan hal tersebut maka sumber daya manusia yang menjadi pendorong utama agar terwujudnya pelayanan publik yang baik, dalam hal ini ada tiga faktor yang mempengaruhi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, jika didalam sebuah instansi pemerintah pastinya ada peraturan yang telah di sepakati secara bersama.

Seperti sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat menjalankan disiplin kerja. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan (Putra & Bagia, 2022). Disiplin yang efektif, sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku (Vernadeth & Anindita, 2021).

Selain tentang disiplin kerja dalam sebuah instansi motivasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dimana motivasi ini di pengaruhi oleh bagaimana psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi (Akbar Abbas, 2023), hingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. (Al-Ayyubi & Sholahuddin, 2019) Selain dua faktor tersebut dalam budaya organisasi juga berpengaruh dimana budaya organisasi ini berhubungan dengan kinerja karyawan sangat di perlukan di perusahaan karena budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas perdagangan Kota Parepare?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas perdagangan Kota Parepare?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas perdagangan?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas perdagangan Kota Parepare?

Adapun tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas Kota Parepare?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas Kota Parepare?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas Kota Parepare?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan fasilitas kerja secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor dinas Kota Parepare?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (*quesioner*) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Kelompok Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang telah di himpun melalui angket diperoleh informasi mengenai jenis kelamin karyawan laki-laki dan Perempuan, dimana jumlah karyawan laki-laki adalah 23 orang atau sebesar 51,1% dan Perempuan adalah 22 orang atau sebesar 48,9%, dari data yang di dapat tersebut maka dapat dilihat bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang lebih besar dari jumlah pegaai perempuan, untuk lebih jelas tentang deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Kelompok Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	23	51,1	51,1	51,1
Valid PEREMPUAN	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Kelompok Usia (Umur)

Berdasarkan data yang telah di himpun melalui angket diperoleh informasi mengenai kelompok usia atau umur pegawai dari 45 responden pegawai, pada kelompok usia atau umur ini respon dikelompokkan dalam tiga kelompok usia, yaitu kelompok pertama (25-35) tahun, kedua (35-45) tahun dan ketiga (45-55) tahun, dari hasil pengolahan data dibawah ini dapat dilihat bahwa kelompok usia yang paling besar jumlahnya adalah kelompok usia ketiga yaitu 24 pegawai atau 53,3% dan kelompok usia paling kecil adalah kelompok usia pertama yaitu berjumlah 6 pegawai atau 13,3% dan selebihnya berada pada tingkat kelompok usia kedua yaitu 15 pegawai atau 33,3%, untuk lebih jelasnya tentang data responden berdasarkan kelompok usia atau umur pegawai maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Kelompok Usia (Umur)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25 - 35	6	13,3	13,3	13,3
Valid 35-45	15	33,3	33,3	46,7
45-55	24	53,3	53,3	100,0

Total	45	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Kelompok Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah dihimpun melalui angket diperoleh informasi mengenai kelompok tingkat pendidikan pegawai dari 45 responden pegawai pada kelompok tingkat pendidikan ini respon dikelompokkan dalam lima kelompok tingkat pendidikan, yaitu kelompok pertama (SMA/SMK), kedua (D3), dan ketiga (S1), keempat (S2) dan kelima (S3), berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan untuk melihat jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya maka dapat dilihat bahwa jumlah terbesar tingkat pegawai berada pada tingkat ketiga yaitu S1 dengan jumlah 21 pegawai atau 46,7% dan jumlah yang paling kecil adalah berada pada tingkatan ke lima yaitu S3 dengan jumlah 3 pegawai atau 6,7%, dan untuk lebih jelasnya tentang data responden berdasarkan kelompok tingkat pendidikan pegawai maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Kelompok Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU/SMK	5	11,1	11,1	11,1
D3	10	22,2	22,2	33,3
S1	21	46,7	46,7	80,0
Valid S2	6	13,3	13,3	93,3
S3	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Pengujian Hipotesis

Analisis Uji Validitas Dan Realibilitas Pada Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4
Uji Validitas dan Realibilitas Pada Variabel Disiplin Kerja
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,515**	-,083	-,438**	-,201	,323*
	Sig. (2-tailed)		,000	,588	,003	,186	,030
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,515**	1	,327*	-,235	-,097	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000		,028	,120	,524	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	-,083	,327*	1	,082	-,117	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028		,120	,524	,000
	N	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	,588	,028		,593	,443	,000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	-,438**	-,235	,082	1	,055	,283
X1.4	Sig. (2-tailed)	,003	,120	,593		,722	,059
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	-,201	-,097	-,117	,055	1	,289
X1.5	Sig. (2-tailed)	,186	,524	,443	,722		,054
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,323*	,655**	,590**	,283	,289	1
JUMLAH X1	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000	,059	,054	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Setelah mengumpulkan data kuisisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja dari responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan Uji validitas ini jika.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel diatas setelah dialukan oleh data pada SPSS v20 (*statistical package for social sciene v20*).

Mengetahui nilai *r tabel* menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat singifikansi 5%.

$r_{tabel} = n : 45$

$signifikansi = 5\%$

$r_{tabel} = 45 : 5\%$

$r_{tabel} = 0,2429$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan sudah valid dari setiap butir-butir instrumen.

Tabel 5
Uji Realibilitas Displin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,562	6

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Sedangkan uji realibilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk me-ngetahui

konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach alphah* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika.

Cronbach alpha > *r tabel* = dinyatakan reliabel atau konsisten

Cronbach alpha < *r tabel* = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel X_1 diatas memiliki nilai *cronbach"s alpha* 0,562 artiya nilai *cronbach"salpha* 0,562 > dari nilai *r tabel* 0,2429berdasarkan ketentuan tersebut diatas maka variabel X_1 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Pada Variabel Motivasi

Tabel 6
Uji Validitas Motivasi
Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,417**	,126	,256	-,439**	,512**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,004	,411	,090	,003	,000
X2.1 N	45	45	45	45	45	45
X2.2 Pearson Correlation	,417**	1	,112	,241	-,047	,735**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,004		,462	,110	,758	,000
X2.2 N	45	45	45	45	45	45
X2.3 Pearson Correlation	,126	,112	1	,000	,000	,432**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,411	,462		1,000	1,000	,003
X2.3 N	45	45	45	45	45	45
X2.4 Pearson Correlation	,256	,241	,000	1	,014	,495**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,090	,110	1,000		,925	,001
X2.4 N	45	45	45	45	45	45
X2.5 Pearson Correlation	-,439**	-,047	,000	,014	1	,306*
X2.5 Sig. (2-tailed)	,003	,758	1,000	,925		,041
X2.5 N	45	45	45	45	45	45
JUMLAH X2 Pearson Correlation	,512**	,735**	,432**	,495**	,306*	1
JUMLAH X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,041	
JUMLAH X2 N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan motivasi dari

responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan Uji validitas ini jika.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel diatas setelah dialukan oleh data pada SPSS v20 (*statistical package for social sciene v20*).

Mengetahui nilai *r tabel* menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat singifikansi 5%.

r tabel = n : 45

signifikansi = 5%

r tabel = 45 : 5%

r tabel = 0,2429

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan motivasi memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan sudah valid dari setiap butir-butir instrumen.

Tabel 7
Uji Realibilitas Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	6

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Sedangkan uji realibilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach alphah* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika.

$Cronbach\ alpha > r_{tabel}$ = dinyatakan reliabel atau konsisten

$Cronbach\ alpha < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel X_2 diatas memiliki nilai *cronbach"s alpha* 0,644 artiya nilai *cronbach"salpha*0, 644 > dari nilai *r tabel*0,2429 berdasarkan ketentuan tersebut diatas maka variabel X_2 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Uji Validitas Dan Realibilitas Pada Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 8
Uji Validitas Fasilitas Kerja
Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH X3
Pearson Correlation	1	-,317*	,000	,192	,548**	,588**
X3.1 Sig. (2-tailed)		,034	1,000	,206	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45
X3.2 Pearson Correlation	-,317*	1	,189	,387**	-,019	,362*
X3.2 Sig. (2-tailed)	,034		,213	,009	,903	,014

	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,000	,189	1	,130	,000	,331*
X3.3	Sig. (2-tailed)	1,000	,213		,395	1,000	,026
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,192	,387**	,130	1	,374*	,775**
X3.4	Sig. (2-tailed)	,206	,009	,395		,011	,000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,548**	-,019	,000	,374*	1	,725**
X3.5	Sig. (2-tailed)	,000	,903	1,000	,011		,000
	N	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,588**	,362*	,331*	,775**	,725**	1
JUMLAH X3	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,026	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan fasilitas kerja dari responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *rhitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan Uji validitas ini jika.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel diatas setelah dialukan oleh data pada SPSS v20 (*statistical package for social sciene v20*).

Mengetahui nilai *r tabel* menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat singifikansi 5%.

$r_{tabel} = n : 45$

$signifikansi = 5\%$

$r_{tabel} = 45 : 5\%$

$r_{tabel} = 0,2429$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan motivasi memiliki nilai diatas 0,2429 sehingga hasil tersebut dapat dikatakan sudah valid dari setiap butir-butir instrumen.

Tabel 9
Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

,720	6
------	---

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Sedangkan uji realibilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach alphah* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika.

Cronbach alpha > *r tabel* = dinyatakan reliabel atau konsisten

Cronbach alpha < *r tabel* = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel X_3 diatas memiliki nilai *cronbach''s alpha* 0,720 artiya nilai *cronbach''salph*0,720 > dari nilai *r tabel* 0,2429 berdasarkan ketentuan tersebut diatas maka variabel X_3 dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Pada Variabel Prestasi Kerja

Tabel 10
Uji Validitas Prestasi Kerja
Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	JUMLAH KINERJA
K1	Pearson Correlation	1	,259	,564**	,131	,280	,818**
	Sig. (2-tailed)		,086	,000	,390	,062	,000
	N	45	45	45	45	45	45
K2	Pearson Correlation	,259	1	-,003	,050	,224	,419**
	Sig. (2-tailed)	,086		,984	,742	,139	,004
	N	45	45	45	45	45	45
K3	Pearson Correlation	,564**	-,003	1	-,039	,237	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,984		,800	,117	,000
	N	45	45	45	45	45	45
K4	Pearson Correlation	,131	,050	-,039	1	-,060	,430**
	Sig. (2-tailed)	,390	,742	,800		,698	,003
	N	45	45	45	45	45	45
K5	Pearson Correlation	,280	,224	,237	-,060	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,062	,139	,117	,698		,000
	N	45	45	45	45	45	45
JUMLAH KINERJA	Pearson Correlation	,818**	,419**	,626**	,430**	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,003	,000	

N	45	45	45	45	45	45
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Setelah mengumpulkan data kuisioner dari 5 pernyataan yang berkaitan dengan prestasi kerja dari responden, kemudian dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh, dimana uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *r hitung* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan Uji validitas ini jika.

$r hitung > r tabel =$ dinyatakan valid

$r hitung < r tabel =$ dinyatakan tidak valid

Untuk mengetahui *r hitung* dapat dilihat dari masing-masing total *pearson correlation* setiap pernyataan pada tabel diatas setelah dialukan oleh data pada SPSS v20 (*statistical package for social sciene v20*).

Mengetahui nilai *r tabel* menggunakan distribusi *r tabel* dengan tingkat singifikasi 5%.

$r tabel = n : 45$

$signifikansi = 5\%$

$r tabel = 45 : 5\%$

$r tabel = 0,2429$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan total *pearson correlation* dari masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja memiliki nilai 0,2429 se-hingga hasil tersebut dapat dikatakan sudah valid dari setiap butir-butir instrumen.

Tabel 11
Uji Realibilitas Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	6

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Sedangkan uji realibilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut, uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach alphah* dan nilai *r tabel*. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika.

$Cronbach alpha > r tabel =$ dinyatakan reliabel atau konsisten

$Cronbach alpha < r tabel =$ dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas variabel Y diatas memiliki nilai *cronbach"s alpha* 0,719 artiya nilai *cronbach"salpha* 0,719>dari nialir tabel 0,2429 berdasarkan ketentuan diatas maka variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berikut merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20.0. Data diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Perdagangan Parepare sebanyak 45 orang. Berdasarkan penelitian ini maka variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) serta variabel Prestasi Kerja sebagai variabel terikat (Y)

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,246	5,808		2,969	,005
1 DISIPLIN KERJA	,892	,206	,442	2,997	,000
MOTIVASI	,582	,209	,274	2,899	,004
FASILITAS KERJA	-,034	,171	-,029	-,199	,843

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Dalam rumus regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ dan nilai-nilai output di atas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi berganda yaitu :

$$Y = 17,246 + 0,892 X_1 + 0,582 X_2 + -0,034 X_3$$

Pada tabel 12 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta(a) sebesar 17,246 artinya apabila disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka nilai prestasi kerja adalah 17,246
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,892 nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika X_1 meningkat 1 satuan maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,892
3. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,582 nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa motivasi terhadap prestasi kerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi akan mengalami peningkatan dari prestasi kerja artinya jika X_2 meningkat 1 satuan maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,582
4. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,034, nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh negatif/tidak signifikan, hal ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja akan mengalami penurunan dari prestasi kerja artinya jika X_3 berkurang 1 satuan maka prestasi kerja berkurang sebesar -0,034

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung disiplin kerja = 2,997 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pada variabel motivasi nilai t hitung = 2,899 dengan probabilitas = 0,004 < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan pada variabel fasilitas kerja nilai t hitung = -0,199 dengan probabilitas = 0,843 > 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Signifkasi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2 dan X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji t).

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel dari tabel diatas maka uji t dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

A. Menentukan hipotesis secara parsial.

H_0 : secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Menentukan t hitung.

t hitung berdasarkan tabel diatas dimana variabel disiplin kerja = 2,997, variabel motivasi = 2,899 dan variabel fasilitas kerja = -0,199.

C. Menentukan t tabel.

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05 dimana :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

α = tingkat kesalahan

n = jumlah sampel

k= jumlah variabel

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 ; 45-2-1) = t (0,025 ; 42)$$

maka :

$$t \text{ tabel} = 2,018 \text{ (berdasarkan ketentuan distribusi t tabel)}$$

$$t \text{ hitung } X_1 = 2,997$$

$$t \text{ hitung } X_2 = 2,899$$

$$t \text{ hitung } X_3 = -0,199$$

D. Kriteria penilaian

Ho diterima jika t hitung < t tabel, a = 5%

Ho ditolak jika t hitung > t tabel, a = 5%

Dari penilaian di atas maka dapat dikatakan bahwa

1. Variabel X_1 (disiplin kerja) diperoleh nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (2,997) > t tabel (2,018) menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y), maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya.
2. Variabel X_2 (motivasi) di peroleh nilai sig (0,004) < 0,05 dan nilai t hitung (2,899) > nilai t tabel (2,018) menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh secara parsial motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y), maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya.
3. Variabel X_3 (fasilitas kerja) diperoleh nilai sig (0,843) > 0,05 dan nilai t hitung (-0,199) < nilai tabel (2,018) menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial fasilitas kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), maka hipotesis tidak dapat dinyatakan kebenarannya.

Uji Signifkasi Simultan (Uji F)

Tabel 13
Uji Signifkasi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,038	3	7,013	3,189	,034 ^b
Residual	90,162	41	2,199		
Total	111,200	44			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : data Primer yang diolah SPSS V.20 tahun 2019

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Dimana dalam hal ini peran analisa ANOVA adalah untuk menguji signifikan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai . cara dalam pengujian secara simultan dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut :

A. Merumuskan hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

B. Menentukan tingkat signifikan.

C. Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 3,189

D. Menentukan F tabel

F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05 dimana :

$F_{tabel} = f(k ; n - k)$

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$f(3 ; 45 - 2) = f(3 ; 43)$

jadi F tabel 0,05 (3 ; 43) adalah 2,82

E. Kriteria penilaian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak Ha diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima Ha di tolak

Dari penilaian di atas hasil F tabel sebesar 2,82 Nilai sig(0,034) < 0,05 dan nilai F hitung (3,189) > nilai F tabel (2,82) yang berartidapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X₁) motivasi (X₂) dan fasilitas kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana nilainya adalah (3,189 > 2,82) maka Ho ditolak dan Ha diterima.hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap vaiabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,189	,130	1,48293

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : hasil olah data SPSS v20 (2019)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur beberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square yang semakin besar (mendekati satu) me-nunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R Square semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y)

A. R menunjukkan kolerasi berganda, yaitu kolerasi antara dua variabel independen. Kalau nilainya mendekati angka 1 hubungan antara kedua variabel kuat atau searah, mendekati 0 hubungan antara kedua variabel lemah atau tidak berhubungan, dan kalau mendekati 1 hubungan antara kedua variabel kuat dan tidak searah. Nilai yang didapat sebesar 0,435 mendekati 1 artinya hubungan antara variabel-variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja) dan variabel dependen (prestasi kerja) kuat. Kolerasi antara variabel

independen dan variabel dependen bersifat positif artinya jika X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y.

B. R square atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis statistika dengan bantuan SPSS v20, dan diperoleh nilai $R^2 = 0,189$ artinya 18,9% pengaruh disiplin kerja (X_1) motivasi (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dan dari hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa besar presentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis statistika dengan bantuan SPSS v20, dan diperoleh nilai $R^2 = 0,189$ artinya nilai R Square besar atau mendekati nilai nol dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pembahasan

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pada kantor Dinas Perdagangan Parepare. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja menjadi variabel yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja, maka dalam penelitian ini dapat diuraikan tentang pembahasan mengenai disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja secara parsial
 - a. Variabel disiplin kerja (X_1) 2,997 > 2,018 maka H_0 ditolak, artinya variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya, hal ini menunjukkan begitu pentingnya disiplin kerja dalam sebuah organisasi untuk menunjang prestasi kerja dimana disiplin kerja merupakan hal yang mengikat setiap pegawai agar melakukan pekerjaannya hingga tercapai tujuan organisasi.
 - b. Variabel motivasi (X_2) 2,899 > 2,018 maka H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja maka hipotesis dapat dinyatakan kebenarannya, hal ini dikarenakan setiap pegawai di kantor dinas perdagangan parepare telah memiliki ketentuan atas pekerjaan yang dilakukan adapun motivasi yang diberikan memiliki pengaruh yang begitu terhadap prestasi pada kinerja pegawai Dinas Perdagangan Parepare.
 - c. Variabel fasilitas kerja (X_3) -0,199 < 2,018 maka H_0 diterima, artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Maka hipotesis tidak dapat dinyatakan kebenarannya, dimana pada fasilitas kerja sendiri itu tidak terlihat adanya masalah yang terjadi pada kantor Dinas Perdagangan Parepare dimana hal tersebut termasuk dalam pengaruh fasilitas kerja.
2. Variabel disiplin kerja (X_1) motivasi (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dimana F hitung > F tabel dimana nilainya adalah (3,189 > 2,82) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. artinya jika dinilai secara bersama-sama dari semua variabel dalam penelitian ini ada pengaruh terhadap variabel dependen.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Variabel disiplin kerja (X_1) 2,997 > 2,018 maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan pada variabel motivasi (X_2) 2,899 > 2,018 maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan pada variabel fasilitas kerja (X_3) -0,199 < 2,018 maka H_0 diterima, artinya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Secara simultan Dari penilaian di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_1) motivasi (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dimana F hitung > F tabel dimana nilainya adalah ($3,189 > 2,82$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini juga mengartikan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Referensi :

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Al-Ayyubi, & Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265-272.
- Angkasawati. (2021). Peningkatan Potensi Sumber Daya Aparatur Daerah. *Tulunggangung Jurnal*, 21-35.
- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482-492. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/40513>
- Vernadeth, V., & Anindita, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. *Journal of Hospital Management ISSN*, 4(1), 440-449.