

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN C MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**INDAH PUTRI REGINA SOPUTAN
NIM 21 053 111**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025**

Indah Putri Regina Sopotan, 2025 “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado**”. Dibawah bimbingan Melky K. E Paendong, SE.,MBA dan Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH,MAP.,MH.,MKn

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado. Permasalahan yang diajukan dalam penulisan skripsi ini yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bagaimana keadaan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Dengan tujuan yang ingin dicapai adalah, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui bagaimana keadaan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Untuk menjawab tujuan tersebut digunakan alat analisis statistik deskriptif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} = 9,097 > t_{tabel} = 2,021$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} = 7,589 > t_{tabel} = 2,021$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado dengan $F_{hitung} = 53,136 > F_{tabel} = 3,24$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja masih perlu dioptimalkan dan ditingkatkan dengan total skor terletak pada kuartil ke 3 dengan angka 1890 dengan prosentase total skor jawaban yaitu 70,48% pada kategori “baik”, dengan gap 29,52%. Fasilitas kerja terletak pada kuartil ke 3 dengan angka 2363 pada prosentase total skor yaitu 67,62% pada kategori “baik” namun masih ada gap 32,38%. Dan pada kinerja pegawai terletak pada kuartil ke 3 dengan angka 3835 dengan prosentase total skor 69,39% pada kategori “baik” namun masih ada gap 30,61% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

Indah Putri Regina Soputan, 2025 ***“The Influence of Work Discipline and Work Facilities on Employee Performance at the Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado”***. Under the guidance of Melky K. E Paendong, SE.,MBA and Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH,MAP.,MH.,MKn.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Discipline and Work Facilities on Employee Performance at the Office of Supervision and Service of Customs and Excise Type Madya Pabean C Manado. The problems raised in this thesis are: whether work discipline affects employee performance, whether work facilities affect employee performance, whether work discipline and work facilities jointly affect employee performance, and how the conditions of work discipline, work facilities, and employee performance are at KPPBC TMP C Manado. The objectives to be achieved are: to determine the effect of work discipline on employee performance, to determine the effect of work facilities on employee performance, to determine the effect of work discipline and work facilities on employee performance simultaneously, and to determine the condition of work discipline, work facilities, and employee performance at KPPBC TMP C Manado. To answer these objectives, descriptive statistical analysis tools were used. The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 9.097 > t-table value of 2.021, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. Work facilities also have a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 7.589 > t-table value of 2.021, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. Simultaneously, work discipline and work facilities have a positive and significant effect on employee performance at KPPBC TMP C Manado, with an F-count value of 53.136 > F-table value of 3.24, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. Work discipline still needs to be optimized and improved, with a total score located in the third quartile at 1890, representing a total score percentage of 70.48% in the “good” category, leaving a gap of 29.52%. Work facilities are also in the third quartile with a total score of 2363 and a total score percentage of 67.62% in the “good” category, with a gap of 32.38%. Employee performance is in the third quartile with a total score of 3835 and a total score percentage of 69.39% in the “good” category, but there is still a gap of 30.61% that needs to be optimized and improved in order to enhance employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance*

MOTTO

“Bagi Dialah, yang dapat melakukan jauh lebih banyak dari pada yang kita doakan atau pikirkan, seperti yang ternyata dari kuasa yang bekerja di dalam kita.”

(Efesus 3:20)

“Cukuplah kasih karunia-Ku bagimu, sebab justru dalam kelemahanlah kuasa-Ku menjadi sempurna.”

(2 Korintus 12:19)

“God, please make my heart strong enough to handle every struggle.”

Kupersembahkan Karya ini untuk:

Tuhan Yesus Kristus yang berkenan dengan segala
Kebesaran-Nya membuka pintu kemudahan bagi Anak-
Nya.

Mama dan Papa untuk segala dukungan dan Doa untuk
keberhasilan Saya

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Indah Putri Regina Sopotan
Telah diperiksa dan di setujui untuk di uji.

Manado, **23** September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,



Melky K. E Paendong, SE.,MBA
NIP. 198505032019031010



Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH,MAP,MH.,MKn
NIP. 196708262001122001

Ketua Panitia,



Juliet P.T. Makinggung., SE.,M.Si
NIP. 197307222002122001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
PABEAN C MANADO**

Oleh

INDAH PUTRI REGINA SOPUTAN
NIM 21 053 111

Telah dipertimbangkan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Sebagai Salah-
Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
pada tanggal 23 September 2025

Ketua/Dosen Penguji 1



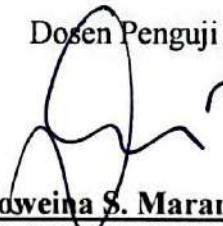
Melky K. E Paendong, SE.,MBA
NIP. 198505032019031010

Dosen Penguji 2



Djibrael Djawa, SE, M.Int.Hotl.Manag
NIP. 19610124 199011 1 001

Dosen Penguji 3



Diana Rowaina S. Maramis, SE, M.Si
NIP. 197209152002122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowaina S. Maramis, SE, M.Si
NIP. 197209152002122001

		POLITEKNIK NEGERI MANADO				
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Putri Regina Soputan
 NIM : 21053111
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Indah Putri Regina Soputan
 NIM. 21053111

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Indah Putri Regina Soputan
NIM : 21 053 111
Tempat Tanggal Lahir : Manado, 21 Juni 2002
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Kaiwatu, Kairagi II Ling 1, Manado
Nama Ayah : Arthur Soputan
Nama Ibu : Vera Sumendap
Alamat Orang Tua : Kaiwatu, Kairagi II Ling 1, Manado
Daerah Asal : Manado, Sulawesi Utara
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado
Dosen Pembimbing : 1. Melky K. E Paendong, SE.,MBA
2. Dr. Cindy S.Lumingkewas,SH.,MAP,MH.,MKn
Dosen Penguji : 1. Melky K. E Paendong, SE.,MBA
2. Djibrael Djawa, SE, M.Int.Hotl.Manag
3. Diana Roweina S. Maramis, SE,M.Si
Waktu Pelaksanaan Ujian :



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas Berkat, hikmat dan penyertaan-Nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi di Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Penelitian Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan. Dalam Skripsi ini akan membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini, yakni:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si selaku Wakil Direktur 1 Politeknik Negeri Manado.
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur 2 Politeknik Negeri Manado.
4. Ir. Rudolf E.G Mait, S.T.,M.T selaku Wakil Direktur 3 Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si, selaku Wakil Direktur 4 dan juga sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis tahun 2025.

6. Diana Roweina Maramis, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis dan sebagai Dosen Penguji 3 Ujian Skripsi.
7. Vekky Supit, SE.,MSi selaku Sekertaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado Tahun 2025.
8. Arifmanuel Kolondam, SE., MM, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
9. Precylia Ribka Raming, SE., MM, selaku Koordinator Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis D-IV.
10. Melky K. E Paendong SE.,MBA, sebagai Dosen Pembimbing 1 dan sekaligus Ketua Penguji 1 Ujian Skripsi.
11. Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH,MAP,MH.,MKn, sebagai Dosen Pembimbing 2.
12. Djibrael Djawa SE, M.Int.Hotl.Manag, Selaku Dosen Penguji 2 dalam Ujian Skripsi.
13. Seluruh Panitia Skripsi tahun 2025 dan Staf Jurusan Adminsitrasi Bisnis.
14. Orang Tua Arthur Sopotan dan Vera Sumendap yang selalu memberi dukungan, semangat, motivasi dan doa kepada Penulis.
15. Teman – teman Vinny, Nia, Gloria, Eca, Vita, Viona, Vena, Ekin, Thasya, Pingkan. Yang telah memberikan semangat dan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado, September 2025

Indah Putri Regina Sopotan

NIM. 21053111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan dan Manfaat	5
1.5.1 Tujuan Penelitian	5
1.5.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Konsep Disiplin Kerja	7
2.1.2 Konsep Fasilitas Kerja	11
2.1.3 Konsep Kinerja	15
2.2 Kerangka Teoritik	18
2.2.1 Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	18
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja	

Pegawai	19
2.2.3 Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.....	20
2.3 Hasil penelitian yang relevan	21
2.4 Kerangka Pikir.....	25
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	28
3.2.1 Jenis Penelitian	28
3.2.2 Metode Penelitian	29
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	32
3.5.1 Definisi Operasional Disiplin Kerja (X1)	32
3.5.2 Definisi Operasional Fasilitas Kerja (X2)	34
3.5.3 Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y).....	35
3.5.4 Pengukuran Variabel	37
3.6 Metode Analisis Data.....	38
3.6.1 Analisis Statistis Deskriptif	38
3.6.2 Total Skor	39
3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.5 Uji Multikolinearitas	47
3.6.6 Uji Heteroskedastisitas	47
3.6.7 Uji Normalitas	48
3.6.8 Analisis Korelasi	49

3.6.9 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.6.10 Pengujian Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi KPPBC TMP C Manado	56
4.1.3 Struktur Organisasi KPPBC TMP C Manado	56
4.1.4 Uraian Kerja (<i>Job Description</i>).....	57
4.1.5 Sumber Daya Perusahaan	59
4.2 Hasil Analisis	61
4.2.1 Deskripsi Responden	61
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	63
4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	66
4.2.4 Total Skor Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai	71
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	75
4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda	79
4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji f	89
4.3 Pembahasan	97
4.3.1 Gambaran disiplin kerja (X1) pada KPPBC TMP C Manado	97
4.3.2 Gambaran Fasilitas Kerja (X2) pada KPPBC TMP C Manado	99
4.3.3 Gambaran Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado	101
4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)	103
4.3.5 Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)	106
4.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	108

5.1 Implementasi.....	113
5.1.1 Penerapan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X1).....	115
5.1.2 Penerapan hasil penelitian variabel fasilitas kerja (X2)	117
5.1.3 Penerapan hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y) ...	118
BAB V PENUTUP	121
6.1 kesimpulan	121
6.2 saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Hasil penelitian yang relevan	21
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.2	Kisi – Kisi Instrumen Disiplin Kerja (X1)	33
3.3	Kisi – Kisi Instrumen Fasilitas Kerja (X2).....	34
3.4	Kisi – Kisi Instrumen Kinerja (Y)	36
3.5	Bobot Jawaban Responden.....	38
3.6	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X1).....	41
3.7	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja (X2)	42
3.8	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	43
3.9	Reliabilitas Disiplin Kerja (X1).....	45
3.10	Reliabilitas Fasilitas Kerja (X2).....	46
3.11	Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	46
3.12	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
4.1	Bagian Seksi Pekerjaan KPPBC TMP C Manado	60
4.2	Fasilitas Kerja KPPBC TMP C Manado	60
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja.....	63
4.4	Rentang Skala Kategori Rata – Rata Skor Jawaban	66
4.5	Instrumen Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	67
4.6	Instrumen Jawaban Responden Fasilitas Kerja	68
4.7	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pegawai	70
4.8	Presentase Total Skor Jawaban Disiplin Kerja	71
4.9	Presentase Total Skor Jawaban Fasilitas Kerja	73
4.10	Presentase Total Skor Jawaban Kinerja Pegawai	74
4.11	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X1 Dengan X2.....	78
4.12	Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	80
4.13	Peningkatan Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	82

4.14 Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	83
4.15 Peningkatan Secara Parsial Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	85
4.16 Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	86
4.17 Peningkatan Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	88
4.18 Summary Output Coefficient Variabel Disiplin Kerja (X1) Terjadap Kinerja Pegawai (Y)	90
4.19 Summary Output Coefficient Variabel Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Terjadap Kinerja Pegawai (Y)	92
4.20 Sumarry Output Anova Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	26
4.1	Logo Lembaga Bea Cukai	56
4.2	Struktur Organisasi KPPBC TMP C Manado	57
4.3	Kantor Bea Cukai Manado	59
4.4	Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan.....	61
4.5	Jumlah Pegawai berdasarkan Usia	62
4.6	Total Skor Disiplin Kerja (X1)	72
4.7	Total Skor Fasilitas Kerja (X2)	73
4.8	Total Skor Kinerja Pegawai (Y)	75
4.9	Grafik Korelasi dan Regresi Berganda.....	77
4.10	Normal Scatterplot	79
5.1	Model Implementasi Disiplin (X1), Fasilitas (X2), untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)	114

LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	128
2.	Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1)	136
3.	Jawaban Responden Fasilitas Kerja (X2).....	137
4.	Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)	138
5.	Tabel Nilai T	139
6.	Tabel Nilai R.....	140
7.	Tabel Nilai F	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memainkan peran yang sangat strategis dalam perusahaan dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan komitmen untuk mengelola organisasi secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kualitas dan kinerja pegawai. menurut Hasibuan (2019) Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Oleh karena itu organisasi harus benar benar memperhatikan kualitas SDM yang mereka punya, sehingga kinerja yang diberikan jauh lebih baik demi kemajuan organisasi.

Hal yang menunjang dalam peningkatan suatu kinerja para pegawai ada beberapa faktor yaitu, disiplin kerja dan fasilitas kerja, dengan adanya disiplin kerja dari setiap individu beserta fasilitas yang memadai dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Luthans (2021) "Bahwa disiplin yang baik membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja". Itu berarti, semakin baik disiplin kerja seseorang akan semakin baik juga kinerja yang akan dicapai seseorang, dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib seseorang atau kelompok yang berada dalam suatu organisasi wajib mematuhi dan mengikuti peraturan yang ada, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Bachrun (2019) "fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang

diberikan oleh perusahaan oleh karena hal – hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja” dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan teknologi yang layak digunakan serta perlengkapan yang lengkap dapat meningkatkan produktivitas kerja, hal ini merupakan elemen penting yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan dan tanggung jawab para pegawai. Tanpa adanya fasilitas yang baik, produktivitas dan kualitas kerja dapat terganggu, sehingga dapat memperlambat pencapaian kinerja pegawai dan target organisasi.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) “penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan”. Dalam hal ini kinerja merupakan faktor penting dalam mengukur dan menilai akuntabilitas pegawai, yaitu sejauh mana pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan dampaknya terhadap organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi suatu hal penting bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai, serta mencapai tujuan organisasi.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado merupakan instansi yang melakukan pengawasan lalu lintas dari dalam atau ke keluar negeri serta bertugas mengumpulkan penerimaan negara melalui bea masuk, bea keluar, dan cukai merupakan hal yang sangat penting. KPPBC Tipe Madya Pabean C Manado, sebagai salah – satu unit pelayanan di wilayah indonesia

timur, diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerjanya guna mendukung efektivitas dan efisiensi pengawasan serta pelayanan kepabeanan dan cukai.

Berdasarkan pengamatan selama penulis magang di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado, terkait pada disiplin kerja, masih ditemukan beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan oleh, masih terdapat pegawai yang kerap meninggalkan jam kerja untuk keperluan di luar kedinasan, seperti berkumpul dan berbincang pada waktu sarapan maupun makan siang hingga melewati jam kerja, mengantar dan menjemput anak disekolah maupun di rumah, serta pergi berbelanja untuk kepentingan pribadi. Selain itu, terdapat pula pegawai yang kembali dari istirahat tidak tepat waktu, bahkan masih ada yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jadwal dan batas waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang kurang teratur sehingga kinerja pegawai yang kurang baik. Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan dan dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai juga kurang optimal dikarenakan kurangnya fasilitas kerja yang baik atau memadahi sehingga memperlambat kelancaran operasional kantor mereka, kurang baik atau kurang memudahinya peralatan elektronik kantor seperti mesin print, scan, fotokopi dan komputer/laptop, adanya kondisi ruangan kantor yang jika cuaca hujan sering terjadi kebocoran, dan juga kondisi air didalam kamar kecil atau toilet yang tiba – tiba habis, kemudian wifi atau jaringan internet didalam kantor kadang kala mengalami gangguan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis termotivasi melakukan penelitian dengan judul penelitian **tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pegawai masih melanggar aturan kedisiplinan seperti menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan mereka, yaitu pergi berbelanja untuk keperluan pribadi, mengantar dan menjemput anak disekolah maupun dirumah, dan masuk kerja setelah jam istirahat terkadang kurang tepat waktu.
2. Fasilitas berupa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan kurang baik atau kurang memadai membuat pegawai kesulitan dalam menyelesaikan atau menjalankan aktivitas pekerjaannya sehingga mengganggu produktivitas pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan yang ada dan hasil observasi yang dilakukan serta terbatasnya waktu dan pengetahuan maka dibatasi oleh penelitian pada Disiplin kerja dan Fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dijelaskan dalam bagian latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kantor Bea Cukai Manado. Secara lebih spesifik, pertanyaan penelitian dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado?
3. Apakah disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado?
4. Bagaimana keadaan Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado?

1.5 Tujuan dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Manado.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Manado.
4. Untuk mengetahui bagaimana keadaan disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi ini dapat digunakan sebagai acuan bagi KPPBC TMP C Manado dalam mengambil keputusan di masa mendatang, serta sebagai masukan dalam upaya memenuhi fasilitas kerja dan meningkatkan disiplin kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan fasilitas kerja, disiplin kerja terhadap Kinerja.
3. Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, pembelajaran, wawasan dan penerapan dalam ilmu perkuliahan serta pengalaman bagi penulis, dan mampu memecahkan masalah serta menambah relasi didalam dunia kerja.
4. Untuk mengetahui bagaimana keadaan Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap atau tindakan yang menunjukkan ketaatan terhadap setiap aturan atau norma atau tata cara yang berlaku dalam suatu lingkungan, baik di tempat kerja, sekolah, masyarakat, dan kehidupan pribadi. Disiplin mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mematuhi ketentuan yang telah disepakati demi mencapai tujuan tertentu. Menurut (Pomantow W & Maengkom, 2024) Disiplin kerja adalah tolak ukur prestasi kerja yang mencerminkan tanggung jawab dan ketelitian. Kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik membantu pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, memperlihatkan loyalitas, dan kualitas pegawai, serta berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Menurut (Rivai, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sama halnya dengan Hasibuan dalam (Syafrina, 2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Latiner 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”. Disiplin artinya kesediaan dan pencerahan seseorang karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta menjaga norma tata cara sosial yang berlaku (Safrizal, 2023). Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta kesediaan untuk mengikuti atau menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis (Banjarnahor, R & C. A. Karambut, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesadaran pegawai untuk menjalankan perilaku dalam menaati peraturan serta norma – norma untuk peningkatan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap atau tindakan yang menunjukkan ketaatan terhadap setiap aturan atau norma atau tata cara yang berlaku dalam suatu lingkungan, baik di tempat kerja, sekolah, masyarakat, dan kehidupan pribadi. Disiplin mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mematuhi ketentuan yang telah disepakati demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Rivai, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sama halnya dengan Hasibuan dalam (Syafriana, 2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Latimer 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”. Disiplin artinya kesediaan dan pencerahan seseorang karyawan dalam menaati aturan perusahaan serta menjaga norma tata cara sosial yang berlaku (Safrizal, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesadaran pegawai untuk menjalankan perilaku dalam menaati peraturan serta norma – norma untuk peningkatan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

- a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

2.1.1.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu – rambu yang harus dipenuhi

oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Alam (2020) peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. (Singodimejo dalam Sutrisno, 2016)

- a) Taat terhadap aturan waktu kerja

Taat terhadap aturan waktu kerja dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan, mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas – tugas selama jam kerja tanpa membuang waktu untuk hal – hal yang tidak relevan dengan pekerjaan.

- b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap kebijakan serta prosedur atau SOP (Standar operasional prosedur) perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga kode etik seperti integritas, kerja sama atau profesionalisme.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Konsep Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana fisik maupun non-fisik yang disediakan oleh organisasi atau instansi untuk menunjang kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan pegawai. Fasilitas ini mencakup peralatan, perlengkapan, lingkungan fisik kerja, dan prasarana yang mendukung kenyamanan serta produktivitas dalam bekerja. Menurut (Daradjat, 2014), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.” Sedangkan menurut (Kotler P, 2016) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen”. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang akan digunakan dalam proses atau kegiatan organisasi tersebut, tentunya fasilitas kerja memiliki peran penting bagi perusahaan atau kantor karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti dalam

menyelesaikan pekerjaan. Selain itu fasilitas kerja berfungsi sebagai alat, sarana dan prasarana yang dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif.

Menurut (Moenir, 2015) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Itu artinya fasilitas kerja digunakan dalam operasional rutin perusahaan bukan hanya untuk keperluan sementara atau proyek tertentu. Misalnya peralatan elektronik seperti komputer atau laptop, mesin print dll yang digunakan karyawan pada kehidupan sehari-hari. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Jufrizen, 2021). Kemudian menurut Moenir dalam (Amelya, 2022) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, kerja dan fasilitas yang lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa fasilitas dapat dirangkum sebagai peralatan dan perlengkapan kantor yang mendukung kelancaran serta kenyamanan lingkungan kerja, guna memperlancar operasional – operasional organisasi dan meningkatkan performa pegawai.

2.1.2.1 Jenis – Jenis Fasilitas Kerja

Beberapa jenis fasilitas kerja menurut Sedarmayanti (2017), yang umum disediakan oleh organisasi atau perusahaan antara lain:

- a) Peralatan kantor (komputer, printer, mesin fotokopi, dan lain -lain).
Peralatan kantor merupakan fasilitas yang sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi dan dokumentasi.
- b) Perlengkapan kantor (meja, kursi, lemari, dan lain-lain). Perlengkapan kantor yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- c) Teknologi informasi (jaringan internet, software, dan lain-lain). Teknologi informasi membantu pegawai dalam mengakses, mengolah, dan menyimpan data dengan lebih efisien.
- d) Sarana transportasi (kendaraan operasional). Sarana transportasidiperlukan untuk memudahkan mobilitas pegawai dalam melaksanakan tugas di lapangan.
- e) Fasilitas penunjang (ruang meeting, pantry, tempat ibadah, dan lain- lain) Fasilitas penunjang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja.
- f) Lingkungan kerja (pencahayaan, ventilasi, keamanan, dan lain-lain). Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan keamanan yang terjamin dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikatornya menurut (Sabrin & Susanti, 2021), indikator fasilitas kerja antara lain:

a) Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, pekerja kantor membutuhkan komputer, printer, dan peralatan kantor lainnya, sedangkan pekerja lapangan mungkin membutuhkan kendaraan operasional, peralatan khusus, dan lainnya.

b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja.

Fasilitas kerja yang baik harus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

c) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja yang disediakan sebaiknya mudah digunakan oleh pegawai. Ini mencakup kemudahan dalam mengoperasikan, memelihara, dan merawat fasilitas tersebut. Fasilitas yang sulit digunakan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan frustrasi bagi pegawai.

d) Mempercepat proses kerja

Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat mempercepat proses kerja pegawai. Misalnya, komputer yang canggih dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan lebih cepat, atau alat-alat modern dapat mempercepat proses produksi.

e) Penempatan ditata dengan benar

Penataan fasilitas kerja yang efektif melibatkan perencanaan ruang yang cermat untuk memenuhi kebutuhan spesifik area kerja, memastikan ergonomi yang baik dengan furnitur dan peralatan yang mendukung postur

tubuh yang sehat, serta menjaga keamanan dengan menyediakan ruang gerak yang cukup dan peralatan yang aman digunakan. Organisasi yang baik dan kebersihan rutin penting untuk mencegah kekacauan, sementara penerangan yang memadai dan ventilasi yang baik menjaga kenyamanan. Aksesibilitas untuk semua, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus, harus dipastikan dengan penempatan fasilitas umum yang mudah diakses. Terakhir, desain yang fleksibel dan adaptif memungkinkan penyesuaian sesuai perubahan kebutuhan dan perkembangan bisnis, mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Konsep Kinerja

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 perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan cara pegawai melaksanakan tugasnya dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. sama halnya dengan (Moehariono, 2012), Kinerja atau yang biasa juga disebut *performance* merupakan pencapaian seseorang dalam suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan serta visi misi dalam organisasi yang dikeluarkan dalam perencanaan di suatu organisasi. Menurut (Dessler, 2015) "*performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*" (Kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya secara

utuh sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang di harapkan). Kinerja merujuk pada kesiapan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas dengan sempurna sesuai tanggung jawabnya, dengan mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimaksud dapat diartikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

a) Kemampuan dan keterampilan pegawai

Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

b) Motivasi kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan mencapai kinerja yang lebih baik.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, dan lingkungan fisik yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

d) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.

- e) **Kompensasi dan penghargaan**
Kompensasi yang adil dan penghargaan atas prestasi kerja dapat menjadi insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- f) **Kepemimpinan dan budaya organisasi**
Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Busro, 2018) dimensi dan indikator kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu:

- a) **Hasil Kerja**
 1. Kualitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menunjukkan kualitas kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.
 2. Kuantitas kerja, merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
 3. Efisiensi waktu, merupakan penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- b) **Perilaku Kinerja**
 1. Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar.
 2. Ketelitian, adalah kemampuan karyawan dalam melihat kembali apa yang telah dikerjakan.

c) Sifat Pribadi

1. Kepemimpinan, adalah kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugasnya.
2. Kejujuran, merupakan ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas, adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya dan memperbaiki hasil kerja sehingga dapat menambah produktivitas.

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan, mulai dari berangkat kerja, selama bekerja, hingga pulang kerja, serta mematuhi aturan yang berlaku, umumnya memiliki performa yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan & Waridin, 2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai guna mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah juga dilakukan oleh (Amran, 2009) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi harus mampu memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja setiap karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja memegang peranan penting di dalam sebuah perusahaan karena sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat didukung secara optimal untuk menyelesaikan tugas – tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Di era globalisasi saat ini, fasilitas kerja sangat berperan dalam menentukan kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan. Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, semakin besar pula kebutuhan akan fasilitas yang memadai. Ketika peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin modern, kinerja mereka pun akan semakin optimal.

Menurut (Moekijat, 2007) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Pada kerangka teoritik hubungan antara variabel fasilitas dengan kinerja ini. Penulis berpandangan bahwa dengan adanya fasilitas yang baik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menyediakan lingkungan yang nyaman akses ke teknologi dan dukungan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan

kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja dengan Kinerja

Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara teratur, tepat waktu, serta taat pada aturan dan arahan pimpinan. Kedisiplinan yang baik tidak hanya mencerminkan sikap profesional, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai.

Selain disiplin kerja, fasilitas kerja juga berperan besar dalam menunjang kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup peralatan, perlengkapan, teknologi, serta kondisi ruang kerja yang mendukung kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Fasilitas yang lengkap dan memadai dapat mempermudah pegawai menyelesaikan pekerjaannya, meminimalisir hambatan, serta meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya fasilitas yang baik, pegawai dapat bekerja lebih produktif, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dalam penelitian ini dipengaruhi oleh kedisiplinan dan ketersediaan fasilitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama, hingga inisiatif dan tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai. Apabila disiplin kerja tinggi dan fasilitas kerja memadai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat, baik secara individu maupun kelompok. Dengan demikian, disiplin kerja dan

fasilitas kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

2.3 Hasil penelitian yang relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil penelitian yang relevan

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
“Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM tangerang selatan” risky, rony (2024)	Hasil pengamatan diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM	Fasilitas kerja dan disiplin kerja variabel independen dan Kinerja Variabel Dependent, penelitian Deskriptif Kuantitatif	Menggunakan SPSS Versi 20
“Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota Manado” Willem Pomantow, Wycliff Maengkom (2024)	Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Kota Manado. Dan adanya pengaruh secara signifikan antara X dan Y.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Penelitian yang digunakan yaitu 2 variabel X1 terhadap Y.

<p>“pengaruh fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tinombo kabupaten parigi moutong ” Ani Khuryatul Abadiyah (2019)</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1), kemampuan (X2) dan disiplin kerja (X3), terbukti berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong.</p>	<p>Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Menggunakan SPSS For Wind Release 16.0 dan menggunakan 4 variabel</p>
<p>“pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan bojongsari kota depok.”Ummu, Arief (2025)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok</p>	<p>Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>menggunakan SPSS versi 26 dan Metode pengumpulan data selain kuesioner juga menggunakan dokumentasi</p>
<p>“pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas wosi” Alfian, Nurlala, Ismi (2025)</p>	<p>hasil dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedang berdasarkan hasil uji simultan terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja secara</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Teknik pengumpulan data primer menggunakan koesioner, wawancara dan observasi.</p>

<p>“Pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di usupress medan” saharudin (2024)</p>	<p>bersamaan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini yaitu: (1) Variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan; (2) Variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan; (3) Variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan.</p>	<p>fasilitas dan disiplin kerja merupakan variabel (X1, X2) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)</p>	<p>Menggunakan spss versi 20</p>
<p>”pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan daerah (DPAD) kota bima” Ruri, Mulyadi, Badar (2025)</p>	<p>Hasil dari penelitian Terdapat secara simultan antara Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.</p>	<p>Fasilitas kerja dan disiplin kerja merupakan variabel (X1, X2) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)</p>	<p>Lokasi penelitian di perpustakaan daerah</p>
<p>“pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada dinas</p>	<p>Hasil penelitian ini yang diperoleh 1. Fasilitas kerja tidak berpengaruh</p>	<p>Menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Menggunakan 4 variabel, dengan menambahkan variabel (Y1, Y2)</p>

kependudukan dan pencatatan sipil situbondo” Moh Ali, Mohammad, Minullah (2023)	<p>terhadap Kepuasan kerja. 2. Disiplin signifikan kerja positif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.</p> <p>3. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja</p> <p>4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja.</p> <p>6. Fasilitas kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja.</p>		
“pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Berkah Sinergi Pangan dan CV arto berkat indonesia” widya puspita (2025)	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Berkah Sinergi Pangan dan CV. Arto Berkah Indonesia</p>	<p>Fasilitas kerja dan disiplin kerja merupakan variabel (X1, X2) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)</p>	<p>Menggunakan dua metode, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif</p>
“analisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” Abdullah Umar (2021)	<p>Disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Menggunakan 4 variabel, gaya kepemimpinan X3</p>

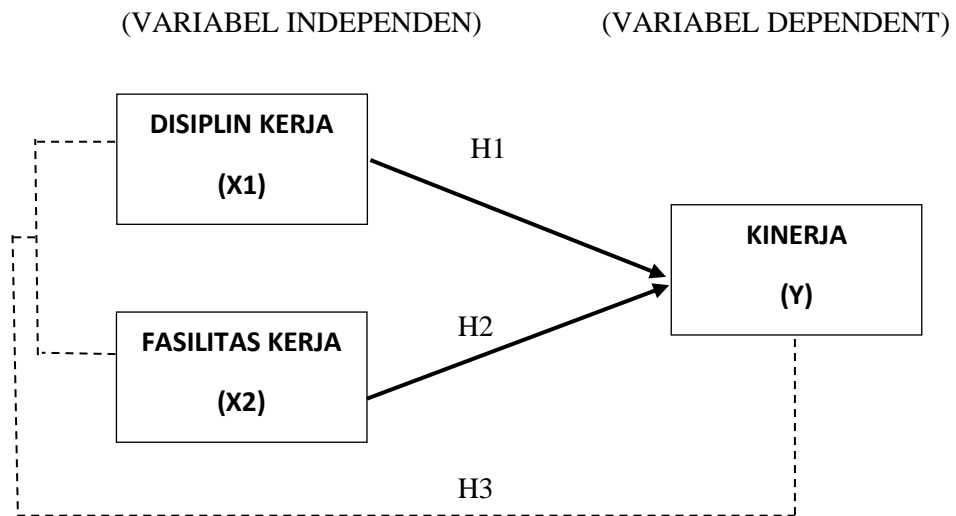
Sumber: Pengolahan Data Tahun 2025

2.4 Kerangka Pikir

Menurut (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu Disiplin kerja (X1), Fasilitas kerja (X2), dan Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema Penelitian yang digambarkan oleh Penulis dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu “Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa masalah diantaranya: yang pertama, masih kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dalam menaati aturan didalam kantor, kedua fasilitas didalam kantor yang kurang memadai sehingga menurunkan minat dan kenyamanan pada saat pegawai melakukan pekerjaan.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang berhubungan dengan disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa gambar penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2025

Keterangan:

X1 = Disiplin kerja

X2 = Fasilitas Kerja

Y = Kinerja

—→ = Hubungan Parsial.

- - - - -→ = Hubungan Simultan.

Berdasarkan gambar yang telah ditampilkan diatas, menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Apabila fasilitas diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sama halnya dengan disiplin jika disiplin diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

2.5 HIPOTESIS

Menurut (Santoso, 2012), hipotesis merupakan *Research Question* yang diajukan. Hipotesis berasal dari kata hipo (lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.
- 2) Diduga Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.
- 3) Diduga Disiplin kerja dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado, yang terletak di Jalan A.A Maramis Paniki Bawah, Kec Mapanget, Kota Manado. Waktu Penelitian dirancang selama mulai dari bulan Januari tahun 2025 sampai bulan September tahun 2025.

Tabel 3.1
Tempat dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Observasi dan Pengajuan Judul	Januari 2025 – Agustus 2025	Penulis dan Panitia
2	Bimbingan Proposal	Juli 2025	Dosen Pembimbing
3	Ujian Dan Perbaikan Proposal	Agustus 2025	Panitia Dan Penulis
4	Pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian	September 2025	penulis

Sumber Data: Diolah oleh penulis tahun 2025

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Metode deskriptif (*Descriptive Metode*) Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja serta kinerja pegawai.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data dalam penelitian menurut (Surjaweni, 2020) merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Menurut (Sugiarto, 2002) pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya). Sedangkan (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua jenis data yaitu:

a) Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data (Maharani, 2020). Di Penelitian ini data diperoleh langsung dari pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil dari kuesioner dari pegawai yang diolah langsung oleh penulis dan menggunakan *google form* lewat *online*.

b) Data sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Maharani, 2020) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan data jumlah pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut (Sugiyono, 2012), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Pengaruh Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.
- b) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui *Google form*. Responden dalam Penelitian ini yaitu para pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado.

- c) Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi – referensi yang terkait dengan fasilitas, disiplin, dan kinerja pegawai dari sumber – sumber seperti buku – buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya orang tetapi juga termasuk objek dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua sifat dan karakteristik objek yang dipelajari. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat subjek objek yang dapat di tarik sebagai sampel. Penelitian populasinya yaitu Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado yang berjumlah 47 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di dalamnya karena alasan seperti keterbatasan waktu atau tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel populasi untuk membuat kesimpulan yang relevan untuk populasi secara keseluruhan. Untuk mencapai hal ini, sampel populasi harus benar – benar representatif (mewakili). Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, maka teknik

pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Besarnya sampel dinyatakan representative jika diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = jumlah elemen/ anggota sampel

N = jumlah elemen/ anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau

0,01, 5 % atau 0,05 dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 47 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{47}{1 + (47 \cdot 0,05^2)}$$

$$= 42 \text{ Responden}$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini menjadi 42 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Disiplin Kerja (X1)

Disiplin adalah sikap dan perilaku untuk menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, hal ini untuk mencakup kesadaran dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang

telah ditetapkan serta mematuhi nilai – nilai yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat melalui indikator pada tabel 3.2 kisi – kisi instrumen disiplin kerja dibawah ini:

Tabel 3.2
Kisi – kisi Instrumen Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	
Disiplin Kerja Singodimejo dalam sutrisno (2016:94)	Taat terhadap aturan waktu.	1. Datang tepat waktu, istirahat dan pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan.	1	
		2. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan tanpa penundaan.	2	
		3. Kembali dari jam istirahat tepat waktu.	3	
	Taat terhadap peraturan perusahaan.	1. Mengikuti SOP yang disediakan perusahaan.	4	
		2. Bekerja sama, bertanggung jawab, serta profesional dalam pekerjaan.	5	
		3. Tidak meninggalkan kantor tanpa izin atasan.	6	
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.	1. Menunjukkan sikap profesional dalam interaksi terhadap klien, rekan kerja, atau pihak eksternal.	7
			2. Menghindari perilaku tidak etis seperti tidak bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.	8
			3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.	9

Taah terhadap aturan lainnya.	1. Mematuhi kode etik organisasi, termasuk kerahasiaan didalam organisasi.	10
	2. Tidak menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi	11
	3. Menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.	12

Sumber Data: Pengolahan data tahun 2025

3.5.2 Definisi Operasional Fasilitas Kerja (X_2)

Peralatan dan perlengkapan kantor yang dikenal sebagai fasilitas dimaksudkan untuk mendukung jalannya roda organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kelancaran dan kenyamanan di tempat kerja. Fasilitas dapat dilihat melalui indikator pada tabel 3.3 kisi – kisi instrumen fasilitas kerja dibawah ini

Tabel 3.3
Kisi – Kisi Instrumen Fasilitas Kerja (X_2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Fasilitas Kerja Sabrin & Susanti (2021)	Sesuai dengan kebutuhan	1. Mempunyai peralatan dan perlengkapan yang lengkap seperti komputer, printer, scan dan peralatan lainnya.	1
		2. Kualitas peralatan kerja mendukung kelancaran pekerjaan.	2
		3. Perlengkapan kerja dalam kondisi baik dan layak digunakan	3
	Mampu mengoptimalkan hasil kerja	1. Fasilitas yang ada sekarang mampu membuat kerja lebih cepat dan produktif.	4
			5

	2. Infrastruktur teknologi selalu diperbaharui sesuai kebutuhan pekerjaan.	6
	3. Tersedianya komputer/laptop dengan spesifikasi memadai.	
Mudah dalam penggunaan	1. Fasilitas yang disediakan sangat mudah dalam mengoperasikannya	7
	2. Fasilitas yang ada dikantor selalu dirawat secara berkala.	8
	3. Kerusakan fasilitas langsung segera diperbaiki.	9
Mempercepat proses kerja	1. Fasilitas yang disediakan tidak memperlambat pekerjaan.	10
	2. Fasilitas internet atau wifi tidak pernah mengalami gangguan.	11
	3. Memiliki fasilitas penunjang lain misalnya tempat parkir, pantry. Dapat digunakan dengan baik.	12
Penempatan ditata dengan benar	1. Memiliki ruangan kantor yang rapih, nyaman dan bersih.	13
	2. Tersedianya fasilitas toilet yang bersih dan layak pakai.	14
	3. Sirkulasi udara, pencahayaan, dan suhu ruangan memadai.	15

Sumber Data: Pengolahan data tahun 2025

3.5.3 Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar organisasi, mencakup kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dilihat melalui indikator pada tabel 3.4 kisi – kisi instrumen kinerja dibawah ini:

Tabel 3.4
Kisi – Kisi Instrumen Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Pegawai Busro (2018:99-100)	Kualitas dan kuantitas kerja	1. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.	1
		2. Mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan dalam sehari.	2
		3. Pekerjaan diselesaikan dengan minim kesalahan.	3
	Efisiensi waktu	1. Tidak menunda setiap pekerjaan	4
		2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5
		3. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu jika diperlukan.	6
	Inisiatif	1. Kemandirian dalam bekerja dimana mampu mengambil tindakan yang benar tanpa menunggu instruksi.	7
		2. Mampu memberikan solusi.	8
		3. Hasil pekerjaan tertata dengan baik.	9
	Kepemimpinan	1. Mampu memberikan jalan keluar atau solusi kepada rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka.	10
		2. Menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif.	11
		3. Kompeten dalam melakukan pekerjaan.	12
	Kejujuran	4. Jujur dalam bekerja.	13
		5. Tulus dalam melakukan pekerjaan.	14
		6. Tidak menyalahgunakan jabatan atau wewenang.	15
	Kreativitas	1. Kemampuan dalam mengajukan ide – ide untuk kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan	16
		2. Menghasilkan pekerjaan yang lebih bermanfaat dari yang diharapkan	17
		3. Fleksibel menghadapi perubahan situasi atau kebijakan.	18

Sumber Data: Pengolahan data tahun 2025

3.5.4 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Disiplin (X1), Fasilitas (X2) kinerja Pegawai (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator – indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian. Pengukuran variabel Disiplin (X1), Fasilitas (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono dalam (Astuti *et al.*, 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 3.5
Bobot Jawaban Responden

No	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju diberi (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS) diberi	1

Sumber data: pengolahan data tahun 2025

3.6 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Fasilitas (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program *Software* komputer *SPSS 26. SPSS 26 (Statistical Product and Service Solution)* merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X1, X2 dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung

nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.6.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang memperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk menyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, (Miftahul Janna, 2021). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor

butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai $r(0,05, 42)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,304$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,304 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = nilai korelasi x dan y

N = jumlah sampel

X = nilai per butir

Y = total nilai kuisioner masing-masing responden

1. Uji validitas instrumen jawaban variabel disiplin kerja (X₁)

Untuk jelasnya validitas variabel Disiplin Kerja (X₁) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Disiplin kerja (X₁)

No	Daftar Pretanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Pertanyaan 1	0.304	0.68	42	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.304	0.58	42	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.304	0.72	42	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.304	0.76	42	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.304	0.74	42	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.304	0.56	42	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.304	0.75	42	Valid
8	Jawaban Pertanyaan 8	0.304	0.77	42	Valid
9	Jawaban Pertanyaan 9	0.304	0.70	42	Valid
10	Jawaban Pertanyaan 10	0.304	0.70	42	Valid
11	Jawaban Pertanyaan 11	0.304	0.75	42	Valid
12	Jawaban Pertanyaan 12	0.304	0.67	42	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.6 untuk mengukur nilai validitas Disiplin Kerja (X₁) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai r (0,05, 42) pada Tabel r *Product Moment* dan di dapat r = 0,304. Jika validitas berada di atas 0,304 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Disiplin Kerja (X₁) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas r = 0,304. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X₁) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

Untuk jelasnya validitas variabel Fasilitas Kerja (X₁) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

No	Daftar Pretanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Pertanyaan 1	0.304	0.69	42	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.304	0.78	42	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.304	0.73	42	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.304	0.70	42	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.304	0.73	42	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.304	0.68	42	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.304	0.71	42	Valid
8	Jawaban Pertanyaan 8	0.304	0.80	42	Valid
9	Jawaban Pertanyaan 9	0.304	0.69	42	Valid
10	Jawaban Pertanyaan 10	0.304	0.76	42	Valid
11	Jawaban Pertanyaan 11	0.304	0.79	42	Valid
12	Jawaban Pertanyaan 12	0.304	0.63	42	Valid
13	Jawaban Pertanyaan 13	0.304	0.68	42	Valid
14	Jawaban Pertanyaan 14	0.304	0.68	42	Valid
15	Jawaban Pertanyaan 15	0.304	0.59	42	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.7 untuk mengukur nilai validitas Fasilitas Kerja (X₂) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai r (0,05, 42) pada Tabel r *Product Moment* dan di dapat r = 0,304. Jika validitas berada di atas 0,304 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Fasilitas Kerja (X₂) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas r = 0,304. Sehingga variabel Fasilitas Kerja (X₂) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

3. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.8

Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Daftar Pretanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Pertanyaan 1	0.304	0.64	42	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.304	0.52	42	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.304	0.63	42	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.304	0.73	42	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.304	0.74	42	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.304	0.69	42	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.304	0.67	42	Valid
8	Jawaban Pertanyaan 8	0.304	0.84	42	Valid
9	Jawaban Pertanyaan 9	0.304	0.75	42	Valid
10	Jawaban Pertanyaan 10	0.304	0.69	42	Valid
11	Jawaban Pertanyaan 11	0.304	0.78	42	Valid
12	Jawaban Pertanyaan 12	0.304	0.76	42	Valid
13	Jawaban Pertanyaan 13	0.304	0.70	42	Valid
14	Jawaban Pertanyaan 14	0.304	0.82	42	Valid
15	Jawaban Pertanyaan 15	0.304	0.75	42	Valid
16	Jawaban Pertanyaan 16	0.304	0.75	42	Valid
17	Jawaban Pertanyaan 17	0.304	0.76	42	Valid
18	Jawaban Pertanyaan 18	0.304	0.70	42	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3.8 untuk mengukur nilai validitas Kinerja Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai r (0,05, 42) pada Tabel r *Product Moment* dan di dapat r = 0,304. Jika validitas

berada di atas 0,304 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas $r = 0,304$. Sehingga variabel Kinerja Pegawai (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2020) Menyatakan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode seperti *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah.

Reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*) *Cronbach*. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono, 2014)

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- α = Keandalan *alpha Cronbach*
 r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
 k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (*alpha Cronbach*), dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α *Cronbach* lebih besar 0,6.

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Uji reliabilitas dari variabel Disiplin Kerja (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.90	<i>Reliability</i>

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel tahun 2025

Dari table 3.9 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin kerja (X₁) memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja yaitu 0,90 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dinyatakan reliabel.

2. Uji reliabilitas variabel fasilitas kerja (X₂)

Uji reliabilitas dari variabel Fasilitas Kerja (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Reliabilitas Fasilitas Kerja (X₂)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₂)	0.93	<i>Reliability</i>

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel tahun 2025

Dari table 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₂) memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Fasilitas Kerja yaitu 0,93 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₂) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.11
Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.95	<i>Reliability</i>

Sumber: Hasil Pengolahan MC Excel tahun 2025

Dari table 3.11 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variable penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Fasilitas Kerja yaitu 0,95 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.6.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R² yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas, (Imam Ghozali, 2006).

3.6.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya

pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi. Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2006). Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2006):

- a. Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.6.7 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2006):

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.8 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1) dan Fasilitas kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula Pearson:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Nilai korelasi x dan y
n = Jumlah sampel
X = Nilai per butir
Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefiien	Tingkat Hubungan
00,00 – 0,19	Sangat rendah
00,20 – 0,39	Rendah
00,40 – 0,59	Cukup
00,60 – 0,79	Kuat
00,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136)

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi *Multiple*

3.6.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X1 (Fasilitas), X2 (Disiplin), dengan Y (Kinerja Pegawai). Rumus yang digunakan yaitu: Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016})$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Fasilitas Kerja

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

3.6.10 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisiensi regresi secara parsial dari variabel independenya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis:

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Disiplin secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO)

H1: $\beta_1 > 0$ (Disiplin secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO)

Hipotesis 2:

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Fasilitas kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO)

H1: $\beta_1 > 0$ (Fasilitas kerja secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%

2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independent terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis Nol:

Hipotesis 3:

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Disiplin dan Fasilitas secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO).

$H_1: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Disiplin dan Fasilitas secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C MANADO).

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut: Rumus yang digunakan yaitu:

$$F = \frac{SSr/k}{SSe/(n-k-1)} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$SSr = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat regresi

$SSe = (\sum Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat *error* (residual)

$R^2 =$ Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y . Uji F hitung atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama – sama mempengaruhi Y . Analisa ini digunakan untuk membandingkan dan menguji apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersama – sama.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bea Cukai atau lembaga bea cukai merupakan organisasi yang sangat penting bagi suatu negara. Hal ini juga berlaku bagi Direktorat Jenderal Bea Cukai (DJBC) sebagai lembaga bea cukai di Indonesia, yang memainkan peran strategis dalam mendukung perekonomian dan menjaga kedaulatan negara. Hampir semua negara di dunia memiliki lembaga serupa dengan Bea Cukai, sebagaimana lembaga negara konvensional lainnya seperti kepolisian, Kejaksaan Agung, pengadilan, dan angkatan bersenjata, yang keberadaannya telah tertanam dalam sejarah suatu negara.

Di Indonesia, bea cukai diyakini telah ada sejak zaman kerajaan, meskipun tidak ditemukan bukti tertulis yang kuat. Pada masa itu, institusi tersebut masih bersifat lokal, sesuai dengan wilayah kerajaan. Sejak kedatangan VOC, bea cukai mulai terbentuk sebagai institusi nasional.

Selama periode Hindia Belanda, istilah “douane” mulai digunakan untuk merujuk pada petugas bea cukai—istilah yang masih digunakan hingga saat ini. Nama resmi lembaga tersebut adalah *De Dienst der Invoer en Uitvoerrechten en Accijnzen (I.U & A)*, yang berarti Lembaga Bea Masuk, Bea Keluar, dan Pajak Konsumsi. Tugas utamanya adalah mengumpulkan *invoer-rechten* (bea masuk), *uitvoer-rechten* (bea keluar), dan *accijnzen* (pajak konsumsi). Di sinilah istilah “Bea dan Cukai” (*Customs and Excise*) di Indonesia berasal, yang berasal dari kata

'bea' (Sanskrit) dan "cukai" (India). Dasar hukumnya termasuk Keputusan Pemerintah Nomor 33 tanggal 22 Desember 1928, yang kemudian disempurnakan melalui keputusan pemerintah tanggal 1 Juni 1934.

Selama pendudukan Jepang, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tanggal 29 April 1942 tentang Pembukaan Kantor Pemerintahan di Jawa dan Sumatra, tugas Bea Cukai dibatasi pada administrasi cukai, sementara bea impor dan ekspor dihapuskan. Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 1 Oktober 1946, Kantor Bea Cukai didirikan dengan R.A. Kartadjoemena sebagai Kepala Pertama, yang ditunjuk oleh Wakil Menteri Keuangan, Sjafruddin Prawiranegara. Tanggal ini kini dianggap sebagai hari lahir Bea Cukai Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1948, nama Kantor Bea Cukai diubah menjadi Badan Bea Cukai, yang digunakan hingga tahun 1965. Sejak tahun 1965 hingga saat ini, lembaga ini dikenal sebagai Direktorat Jenderal Bea Cukai (DJBC).

KPPBC TMP C Manado memiliki wilayah kerja yang cukup luas, mencakup pantai utara Sulawesi Utara, mulai dari Kabupaten Bolaang Mongondow Utara hingga Pulau Miangas yang berbatasan dengan Filipina. Untuk memperkuat pengawasan terhadap barang-barang ilegal yang masuk ke wilayah Republik Indonesia, Bea Cukai Manado didukung oleh beberapa kantor pelayanan tambahan. Secara keseluruhan, Bea Cukai Manado bertanggung jawab atas pengawasan 11 (sebelas) kabupaten/kota.



Gambar 4.1

Logo Lembaga Bea Cukai

Sumber: Website Resmi DJBC

4.1.2 Visi dan Misi KPPBC TMP C Manado

- **Visi**
"Menjadi Institusi Kepabeanan dan Cukai Terkemuka di Dunia."
- **Misi**
 1. Kami memfasilitasi perdagangan dan industri;
 2. Kami menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat Indonesia dari penyelundupan dan perdagangan ilegal; dan
 3. Kami optimalkan penerimaan negara di sektor kepabeanan dan cukai.

4.1.3 Struktur Organisasi KPPBC TMP C Manado

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara setiap divisi dan posisi di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan kegiatan operasional guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan Kementerian Keuangan nomor 183/PMK.01/2020 tentang perubahan atas peraturan Menteri Keuangan nomor 188/PMK.01/2016 tentang organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, KPPBC TMP C Manado dipimpin oleh : 1 (satu) orang pejabat eselon III b, serta

terdiri atas 1 (satu) sub bagian dan 4 (empat) seksi yang masing – masing dipimpin oleh pejabat eselon IV.b, kelompok jabatan fungsional.



Gambar 4.2

Struktur Organisasi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai TMP C Manado

Sumber : KPPBC TMP C Manado tahun 2025

4.1.4 Uraian Kerja (Job Description)

1. Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas urusan tata usaha, administrasi kepegawaian dan pengembangan pegawai, memfasilitasi dan melakukan pembinaan administratif bagi Jabatan Fungsional Pemeriksa Bea dan Cukai, dan jabatan fungsional lain sesuai dengan ruang lingkup tugas jabatan fungsional yang bersangkutan, dan melakukan urusan keuangan dan rumah tangga Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C yang bersangkutan.

2. Seksi Penindakan dan Penyidikan

Seksi penindakan dan penyidikan atau P2 mempunyai tugas melaksanakan intelijen, patroli dan operasi pencegahan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang – undang dibidang kepabeanan dan cukai, melaksanakan penyidikan tindak pidana dibidang kepabeanan dan cukai, dan melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi dan senjata api.

3. Seksi Perbendaharaan

Seksi Perbendaharaan mempunyai tugas melakukan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai, dan pungutan negara yang sesuai peraturan perundang – undang dipungut oleh direktorat jenderal bea dan cukai, dan melakukan pelayanan kepabeanan atas sarana pengangkut dan pemberitahuan pengangkutan barang.

4. Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai dan Dukungan Teknis

Seksi PKCDT mempunyai tugas melakukan pelayanan teknis dan fasilitas serta dukungan teknis dibidang kepabeanan dan cukai, melakukan pengoperasian komputer dan sarana penunjang, melakukan pengelolaan dan penyimpanan data dan berkas (*file*), melakukan pelayanan dukungan teknis komunikasi data, pertukaran data elektronik, pengolahan data kepabeanan dan cukai, melakukan penerimaan, penelitian kelengkapan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai, serta menyajikan data kepabeanan dan cukai

5. Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan

Seksi KIP mempunyai tugas melakukan pengawasan pelaksanaan tugas, pemantauan pengendalian intern, pengolahan resiko, pengelolaan kinerja, analisi beban kerja, investigasi internal, upaya pencegahan pelanggaran dan penegakan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, melakukan perumusan rekomendasi perbaikan proses bisnis, serta penyusunan rencana kerja dan laporan akuntabilitas dilingkungan kantor pengawasan dan memberikan pelayanan serta bimbingan kepatuhan, konsultasi, dan layanan informasi di bidang kepabeanan dan cukai.

4.1.5 Sumber Daya Perusahaan



Gambar 4.3

Kantor Bea Cukai Manado
Sumber: Beacukaimanado tahun 2025

a) Sumber Daya Manusia

Tabel 4.1**Bagian seksi pekerjaan KPPBC TMP C Manado**

NO	NAMA BAGIAN SEKSI PEKERJAAN	JUMLAH PEGAWAI
1.	KEPALA KANTOR	1 (SATU)
2.	SUB BAGIAN UMUM	9 (SEMBILAN)
3.	SEKSI P2	13 (TIGA BELAS)
4.	SEKSI PERBENDAHARAAN	3 (TIGA)
5.	SEKSI PKCDT	17 (TUJUH BELAS)
6.	SEKSI KIP	4 (EMPAT)

Sumber: KPPBC TMP C Manado tahun 2025

b) Sumber Daya Fasilitas Kantor

KPPBC TMP C Manado telah memiliki fasilitas yang relatif memadai, baik dari segi kelengkapan sarana maupun dukungan teknologi yang menunjang efektivitas kinerja. Fasilitas tersebut meliputi area parkir, toilet yang terpisah antara pegawai dan pengunjung atau tamu, ruang atk, lobby kantor yang cukup luas, serta pantry dan ruangan untuk sholat. Berikut ini adalah fasilitas – fasilitas kerja KPPBC TMP C Manado:

Tabel 4.2**Fasilitas Peralatan Kerja KPPBC TMP C Manado**

NAMA PERALATAN	JUMLAH UNIT
PC/KOMPUTER	51 (Lima Puluh Satu Unit)
LAPTOP	39 (Tiga Puluh Sembilan Unit)
PRINTER	15 (Lima Belas Unit)
SCANNER	6 (Enam Unit)
PROYEKTOR	8 (Delapan)
MESIN PENGHANCUR KERTAS	6 (Enam Unit)
MESIN ABSENSI	1 (Satu Unit)

Sumber: KPPBC TMP C Manado tahun 2025

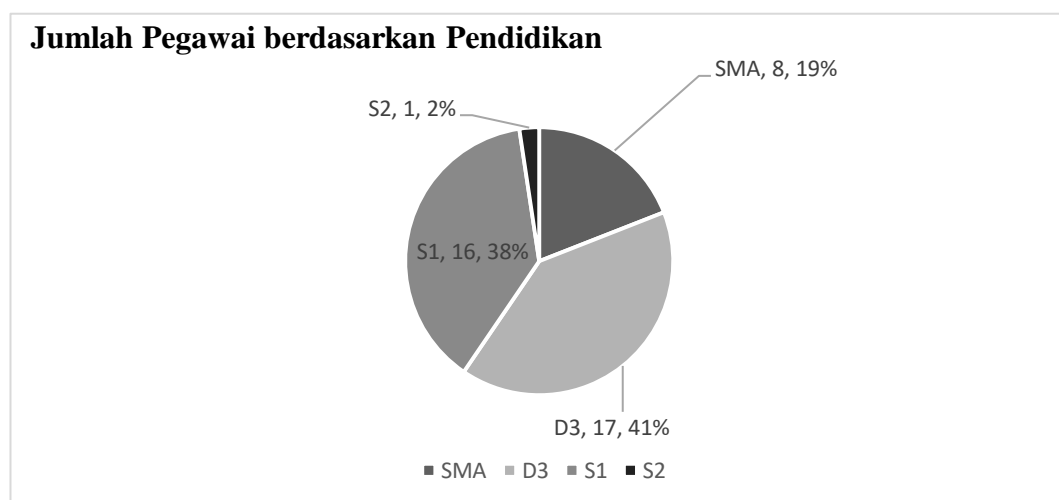
4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan di KPPBC TMP C Manado dengan sampel pegawai yang bekerja di lembaga tersebut. Jumlah 42 responden telah memberikan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, akan disajikan profil responden secara umum dengan fokus pada variabel demografis seperti latar belakang pendidikan dan usia.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan pada pegawai D3 paling banyak ditemui yaitu 17 orang dengan tingkat presentase 41%, untuk S1 terdapat 16 orang dengan tingkat presentase 38%, dan SMA berjumlah 8 orang dengan tingkat presentase 19% dan untuk sisanya yaitu S2 dengan jumlah 1 orang dengan tingkat presentase 2%. Selengkapnya data pegawai dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:



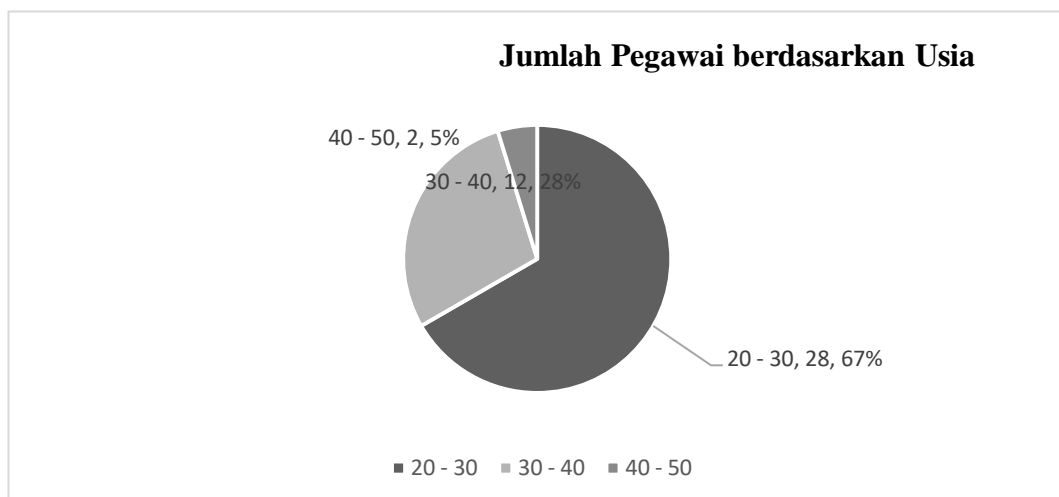
Gambar 4.4

Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

2. Karakteristik berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado adalah mereka yang berada pada range usia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan tingkat presentase 67%, dan untuk usia 30 – 40 tahun berjumlah 12 orang dengan tingkat presentase 28%, dan juga usia 40 – 50 tahun terdapat 2 orang dengan tingkat presentase 5%. Selengkapnya data pegawai dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini:



Gambar 4.5

Jumlah pegawai berdasarkan usia

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado cukup beragam sehingga dapat mewakili populasi pegawai untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado. Berdasarkan data yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merespon kuesioner pada penelitian ini, yang paling banyak

adalah pada usia 20 – 30 tahun dengan presentase 67%, sedangkan untuk tingkat pendidikan paling banyak adalah D3 dengan tingkat presentase yaitu 41%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variable sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variable Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel – variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari total 42 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan *Self Efficacy Data Analysis* dari *SPSS versi 24*. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X_1),
Fasilitas Kerja (X_2), dan Kinerja (Y)

Statistik Deskriptif		Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja pegawai
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		42.29	50.71	62.45
Std. Error of Mean		1.3	1.67	1.95
Median		42	49	60
Mode		30	45	53
Std. Deviation		8.45	10.84	12.63
Variance		71.331	117.429	159.571
Skewness		0.68	0.9	0.62
Std. Error of Skewness		0.37	0.37	0.37
Kurtosis		-0.19	0.46	0.12
Std. Error of Kurtosis		0.72	0.72	0.72

Range	30	42	51
Minimum	30	33	39
Maximum	60	75	90
Sum	1776	2130	2623

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja beserta variabel kinerja pegawai dapat uraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Disiplin Kerja pada Tabel 4.3 diperoleh nilai Maximum 60 dan Minimum 30 atau memiliki Range 30 serta nilai Variance 71.331 dengan nilai Standard Error mean 1.30. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja pada KPPBC TMP C Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada Tabel 4.3 tersebut juga diperoleh nilai Mean 42.29 dengan nilai Skewness 0.68 dan nilai Kurtosis -0.19 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Disiplin Kerja disekitar nilai Median 42. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang ada pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean c manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 8.45. Dengan kata lain Disiplin Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Fasilitas Kerja pada tabel 4.3 diperoleh nilai Maximum 75 dan Minimum 33 atau memiliki Range 42 serta nilai

Variance 117.429 dengan nilai Standard Error mean 1.67. Hal ini menggambarkan bahwa Fasilitas Kerja pada KPPBC TMP C Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada tabel 4.3 tersebut juga diperoleh nilai Mean 50.71 dengan nilai Skewness 0.90 dan nilai Kurtosis 0.46 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Fasilitas Kerja disekitar nilai Median 49. Hal ini menggambarkan bahwa Fasilitas Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 10.84. Dengan kata lain, Fasilitas Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado belum maksimal.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Pegawai pada tabel 4.3 diperoleh nilai Maximum 90 dan Minimum 39 atau memiliki Range 51 serta nilai Sample Variance 159.571 dengan nilai Standard Error mean 1.95. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Fasilitas KPPBC TMP C Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada Tabel 4.3 tersebut juga diperoleh nilai Mean 62.45 dengan nilai Skewness 0.62 dan nilai Kurtosis 0.12, yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Pegawai disekitar nilai Median 60. Hal ini menggambarkan bahwa Fasilitas Kerja pada KPPBC TMP C Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 12.63. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado belum maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1), dan variable Fasilitas Kerja (X_2) dan satu variable dependent Kinerja Pegawai (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variable Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja serta variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Rentang Skala untuk Kategori Nilai Rata – Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

1. Disiplin kerja (variabel X_1)

Disiplin kerja ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai disiplin kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado. Variabel disiplin kerja diukur dari 12 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan empat indikator: 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap peraturan perusahaan, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) taat terhadap aturan lainnya.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.5 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Disiplin Kerja pegawai KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 12 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar 3,52 berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Disiplin Kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai Disiplin

Kerja pada KPPBC TMP C Manado dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.5
Instrumen Jawaban Responden
Disiplin Kerja pada KPPBC TMP C Manado

INSTRUMEN JAWABAN DISIPLIN KERJA (X1)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. TAAT TERHADAP ATURAN WAKTU												
X1.1	1	2%	8	19%	14	33%	11	26%	8	19%	3.40	B
X1.2	3	7%	4	10%	15	36%	14	33%	6	14%	3.38	B
X2.3	0	0%	4	10%	16	38%	16	38%	6	14%	3.57	B
Mean indikator 1											3.45	B
2. TAAT TERHADAP PERATURAN PERUSAHAAN												
X1.4	0	0%	8	19%	12	29%	16	38%	6	14%	3.48	B
X1.5	2	5%	3	7%	15	36%	15	36%	7	17%	3.52	B
X1.6	2	5%	3	7%	14	33%	18	43%	5	12%	3.50	B
Mean Indikator 2											3.50	B
3. TAAT TERHADAP ATURAN PERILAKU DALAM PEKERJAAN												
X1.7	1	2%	8	19%	9	21%	14	33%	10	24%	3.57	B
X1.8	1	2%	3	7%	15	36%	17	40%	6	14%	3.57	B
X1.9	0	0%	6	14%	11	26%	18	43%	7	17%	3.62	B
Mean Indikator 3											3.59	B
4. TAAT TERHADAP ATURAN LAINNYA												
X1.10	0	0%	4	10%	6	14%	21	50%	11	26%	3.93	SB
X1.11	2	5%	10	24%	15	36%	7	17%	8	19%	3.21	B
X1.12	1	2%	7	17%	12	29%	13	31%	9	21%	3.52	B
Mean Indikator 4											3.55	B
Mean Variabel											3.52	B

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

2. Fasilitas Kerja (Variabel X₂)

Fasilitas Kerja ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai Fasilitas Kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado. Variabel Fasilitas Kerja diukur dari 15 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan lima indikator: 1) sesuai

dengan kebutuhan, 2) mampu mengoptimalkan hasil kerja, 3) mudah dalam penggunaan, 4) mempercepat proses kerja, 5) penempatan ditata dengan benar. Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.4 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Fasilitas Kerja KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 15 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar 3,38 berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Fasilitas Kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai Fasilitas Kerja pada KPPBC TMP C Manado dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini sebagai berikut

Tabel 4.6
Instrumen Jawaban Responden
Fasilitas Kerja pada KPPBC TMP C Manado

INSTRUMEN JAWABAN FASILITAS KERJA (X2)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. SESUAI DENGAN KEBUTUHAN												
X1.1	3	10%	11	35%	12	39%	10	32%	6	19%	3.12	B
X1.2	1	3%	6	19%	16	52%	13	42%	6	19%	3.40	B
X2.3	0	0%	8	26%	14	45%	14	45%	6	19%	3.43	B
Mean indikator 1											3.32	B
2. MAMPU MENGOPTIMALKAN HASIL KERJA												
X1.4	1	3%	8	26%	12	39%	17	55%	4	13%	3.36	B
X1.5	0	0%	7	23%	17	55%	12	39%	6	19%	3.40	B
X1.6	0	0%	6	19%	17	55%	14	45%	5	16%	3.43	B
Mean Indikator 2											3.40	B
3. MUDAH DALAM PENGGUNAAN												
X1.7	0	0%	10	32%	15	48%	10	32%	7	23%	3.33	B
X1.8	1	3%	11	35%	12	39%	12	39%	6	19%	3.26	B
X1.9	1	3%	10	32%	13	42%	12	39%	6	19%	3.29	B
Mean Indikator 3											3.29	B

4. MEMPERCEPAT PROSES KERJA												
X1.10	3	10%	8	26%	12	39%	14	45%	5	16%	3.24	B
X1.11	3	10%	7	23%	14	45%	12	39%	6	19%	3.26	B
X1.12	1	3%	5	16%	13	42%	17	55%	6	19%	3.52	B
Mean Indikator 4											3.34	B
5. PENEMPATAN DITATA DENGAN BENAR												
X1.13	2	6%	5	16%	11	35%	16	52%	8	26%	3.55	B
X1.14	2	6%	3	10%	14	45%	17	55%	6	19%	3.52	B
X1.15	1	3%	3	10%	15	48%	16	52%	7	23%	3.60	B
Mean Indikator 5											3.56	B
Mean Variabel											3.38	B

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai kinerja pegawai yang ada di KPPBC TMP C Manado. Variabel kinerja pegawai diukur dari 18 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan enam indikator: 1) kualitas dan kuantitas kerja, 2) efisiensi waktu, 3) inisiatif, 4) kepemimpinan, 5) kejujuran, 6) kreativitas. Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.5 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 18 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar 3.47 berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Fasilitas Kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.7
Instrumen Jawaban Responden
Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. KUALITAS DAN KUANTITAS KERJA												
X1.1	0	0%	7	23%	14	45%	12	39%	9	29%	3.55	B
X1.2	4	13%	3	10%	14	45%	17	55%	4	13%	3.33	B
X2.3	1	3%	9	29%	15	48%	13	42%	4	13%	3.24	B
Mean indikator 1											3.37	B
2. EFISIENSI WAKTU												
X1.4	1	3%	5	16%	16	52%	14	45%	6	19%	3.45	B
X1.5	0	0%	9	29%	17	55%	10	32%	6	19%	3.31	B
X1.6	2	6%	5	16%	14	45%	17	55%	4	13%	3.38	B
Mean Indikator 2											3.38	B
3. INISIATIF												
X1.7	2	6%	5	16%	18	58%	13	42%	4	13%	3.29	B
X1.8	1	3%	4	13%	15	48%	17	55%	5	16%	3.50	B
X1.9	1	3%	4	13%	16	52%	16	52%	5	16%	3.48	B
Mean Indikator 3											3.42	B
4. KEPEMIMPINAN												
X1.10	0	0%	6	19%	12	39%	18	58%	6	19%	3.57	B
X1.11	2	6%	5	16%	12	39%	18	58%	5	16%	3.45	B
X1.12	3	10%	4	13%	12	39%	19	61%	4	13%	3.40	B
Mean Indikator 4											3.47	B
5. KEJUJURAN												
X1.13	2	6%	3	10%	11	35%	17	55%	9	29%	3.67	B
X1.14	1	3%	3	10%	14	45%	15	48%	9	29%	3.67	B
X1.15	0	0%	7	23%	7	23%	21	68%	7	23%	3.67	B
Mean Indikator 5											3.67	B
6. KREATIVITAS												
X1.16	0	0%	6	19%	13	42%	18	58%	5	16%	3.52	B
X1.17	2	6%	3	10%	14	45%	16	52%	7	23%	3.55	B
X1.18	1	3%	5	16%	17	55%	13	42%	6	19%	3.43	B
Mean Indikator 6											3.50	B
Mean Variabel											3.47	B

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

4.2.4 Total Skor Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai

Untuk menilai sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, berikut ini adalah ringkasan hasil keseluruhan dan persentasenya. Hasil-hasil ini menggambarkan kondisi variabel-variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai, yang dapat dilihat dalam analisis berikut:

1. Total Skor Disiplin Kerja (X_1)

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 42 maka skor tertinggi = $5 \times 12 \times 42 = 2520$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Disiplin Kerja (X_1) = 1776. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 42 responden variabel Disiplin Kerja yaitu: $1776 : 2520 \times 100 = 70,48\%$. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

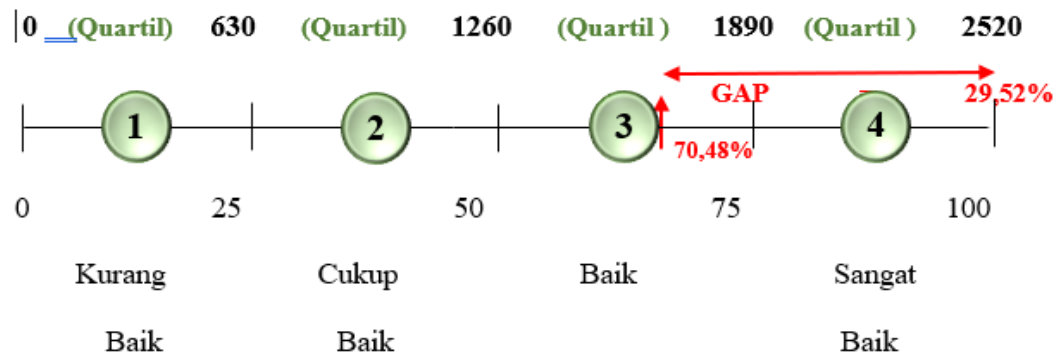
Tabel 4.8

Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X_1 :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	12					
3	JUMLAH RESPONDEN	42					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2520	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 12 \times 42 = 2520$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1776					
6	TOTAL SKOR PRESENTASE	70.48	GAP = 29.52%				
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	630					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	630	1260	1890	2520

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Secara berkesinambungan, data dapat dikategorikan ke dalam distribusi (kuartil), yang dibagi menjadi empat bagian dengan jumlah angka yang sama, sebagai berikut:



Gambar 4.6

Total Skor Disiplin Kerja (X₁)

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Dari gambar 4.6 diatas total skor instrumen jawaban variabel disiplin kerja (X₁) terletak quartil ketiga dengan angka yaitu 1890. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 70,48% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 29,52% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

2. Total Skor Fasilitas Kerja (X₂)

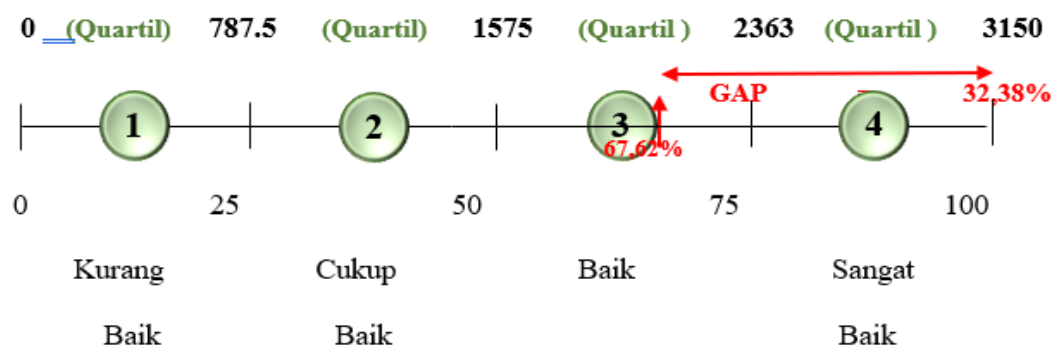
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 42, maka skor tertinggi yaitu $5 \times 15 \times 42 = 3150$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Fasilitas Kerja (X₂)= 2130. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 42 responden variabel Fasilitas Kerja yaitu : $2130:3150 \times 100 = 67,62\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X ₂ :	HASIL	KETERANGAN
1	SKOR TERTINGGI	5	
2	JUMLAH PERTANYAAN	15	
3	JUMLAH RESPONDEN	42	
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	3150	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 42 = 3150
5	TOTAL SKOR JAWABAN	2130	
6	TOTAL SKOR PRESENTASE	67.62	GAP = 32.38%
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	787.5	
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4
		0	787.5 1575 2363 3150

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Secara berkesinambungan, data dapat dikategorikan ke dalam distribusi (kuartil), yang dibagi menjadi empat bagian dengan jumlah angka yang sama, sebagai berikut:



Gambar 4.7

Total Skor Fasilitas Kerja (X₂)

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Dari gambar 4.7 diatas total skor instrumen jawaban variabel Fasilitas Kerja (X₂) terletak quartil ketiga dengan angka yaitu 2363. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 67,62% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 32,38% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat

menunjang serta meningkatkan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

3. Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 18 dan jumlah responden = 42, maka skor tertinggi = $5 \times 18 \times 42 = 3780$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Kinerja Pegawai (Y) = 2623. Dengan demikian presentase total instrumen jawaban 42 responden variabel Kinerja Pegawai yaitu : $2623 : 3780 \times 100 = 69,39\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

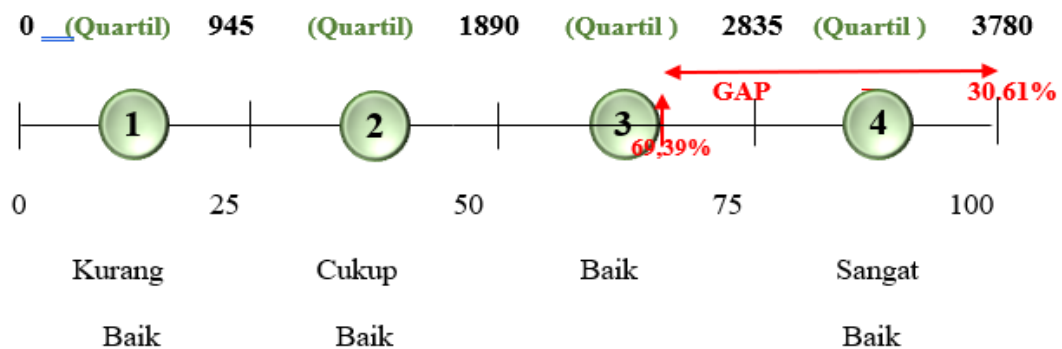
Tabel 4.10

Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y:	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	18					
3	JUMLAH RESPONDEN	42					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	3780	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 18 \times 42 = 3780$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	2623					
6	TOTAL SKOR PRESENTASE	69.39	GAP = 30.61%				
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	945					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	945	1890	2835	3780

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Secara berkesinambungan, data dapat dikategorikan ke dalam distribusi (kuartil), yang dibagi menjadi empat bagian dengan jumlah angka yang sama, sebagai berikut:



Gambar 4.8

Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Dari Gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja Pegawai (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 2835. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 69,39% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 30,61% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

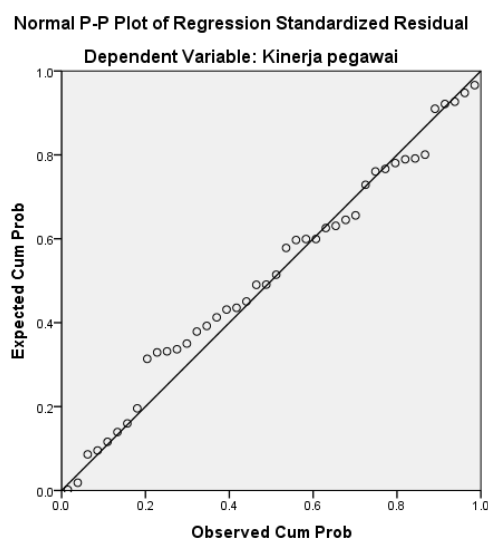
4.2.5 Uji Asumsi Klasik

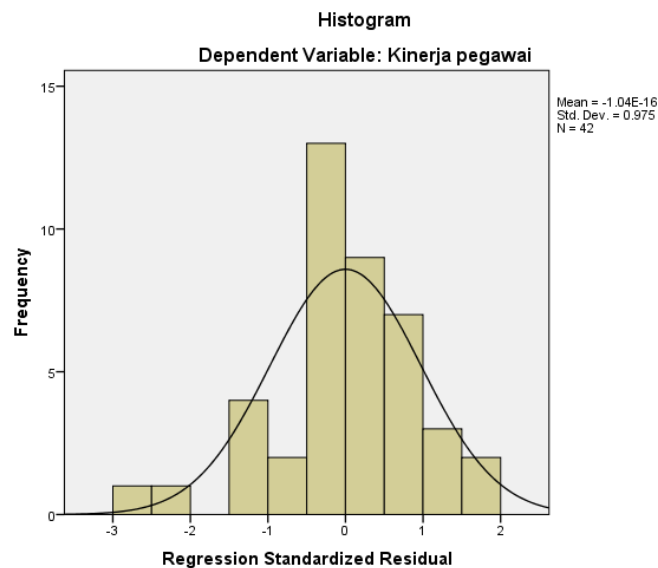
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa kondisi data yang tersedia sesuai untuk menentukan model analisis yang tepat. Dalam model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis, data harus bebas dari pelanggaran asumsi klasik, yaitu: 1) Data yang akan dikelolah harus menyebarkan normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel *independen* yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas dan Linearitas

Salah satu syarat penting dalam analisis kuantitatif adalah normalitas data. Untuk itu, dilakukan uji normalitas menggunakan P-P Plot pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2). Hasil uji menunjukkan bahwa data menyebar secara normal jika titik-titik data pada grafik mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan visualisasi pada Gambar 4.9, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Artinya, data dari variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai menyebar secara merata dan mengikuti pola kurva normal. Kondisi ini memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Seperti terlihat pada Gambar 4.9 Grafik Normal P-P Plot di bawah ini.





Gambar 4.9

Grafik Korelasi dan Regresi Berganda

Variabel *Disiplin Kerja* X_1 dan *Fasilitas Kerja* X_2

Terhadap *Kinerja Pegawai* Y dan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 26 Tahun 2025

Histogram diatas menunjukkan bahwa data menyebar membentuk pola distribusi normal dimana kemencengan antara sisi kanan dan kiri membentuk suatu pola bentuk lonceng yang hampir sempurna.

2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas *Disiplin Kerja* (X_1) dan *Fasilitas Kerja* (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain. Maka perlu dilakukan pengujian independensi antara variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Rangkuman Uji Independensi antara Variabel X_1 dengan X_2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.123	5.561		1.101	.278		
	Disiplin Kerja	.835	.184	.558	4.532	.000	.454	2.204
	Fasilitas Kerja	.415	.144	.356	2.887	.006	.454	2.204

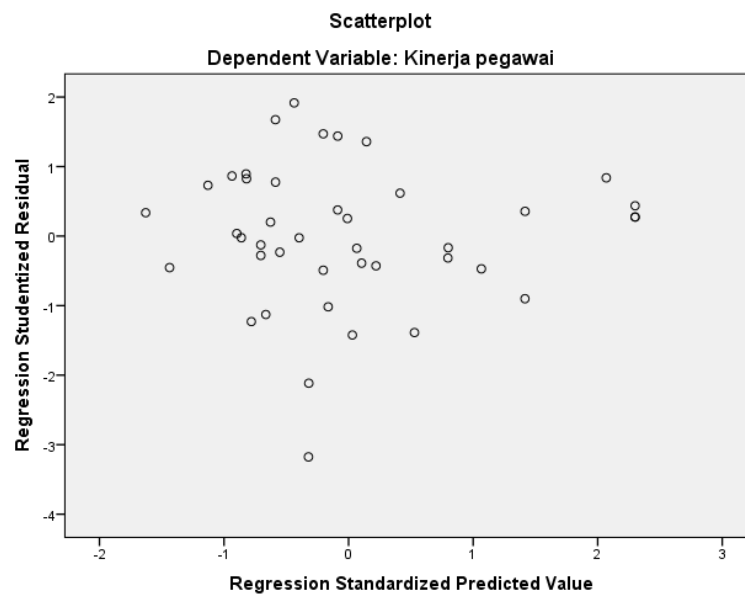
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data Spss versi 24 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki Nilai Tolerance $0,454 > 0,100$ hasil yang sama pada variabel Fasilitas Kerja memiliki Nilai Tolerance $0,454 > 0,100$. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat varians pada residu antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residu antara pengamatan konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas



Gambar 4.10

Normal Scatterplot

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 24 Tahun 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.10 diatas terlihat data variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal (di dalam diri karyawan) maupun eksternal (di lingkungan perusahaan). Berdasarkan tinjauan literatur yang dijelaskan dalam Bab 2, diketahui bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini berinteraksi satu sama lain dengan cara yang kompleks. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis hubungan antara variabel-variabel yang menjadi

bagian dari model penelitian. Melalui kuesioner (terlampir) yang dibagikan kepada 42 karyawan di KPPBC TMP C Manado, data diperoleh dan kemudian ditabulasi sesuai dengan variabel penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan *SPSS versi 24*. Hasil analisis hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Variabel Sederhana Disiplin Kerja (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel ini menyajikan hasil analisis regresi parsial dan korelasi untuk menentukan hubungan, pengaruh, dan koefisien determinasi antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) di KPPBC TMP C Manado. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 24, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary
Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.821
	Disiplin Kerja	.821	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		.000
	Disiplin Kerja	.000	
N	Kinerja Pegawai	42	42
	Disiplin Kerja	42	42

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4410.693	1	4410.693	82.763	.000 ^b
	Residual	2131.712	40	53.293		
	Total	6542.405	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.523	5.818		1.809	.078		
	Disiplin Kerja	1.228	.135	.821	9.097	.000	1.000	1.000

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.674	.666	7.300	1.487
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 24 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,821$ menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki hubungan Kuat Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,674$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado 67,4% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, sedang sisanya 32,6% dipengaruhi faktor lain. Persamaan

regresi antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 10,52 + 1,22 X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai ditentukan oleh Disiplin Kerja pada KPPBC TMP C Manado dengan konstanta sebesar 10,52 dan koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1,22 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 11,74 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Sebaliknya jika Disiplin Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 9,3 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 10,52 berarti tanpa adanya variabel Disiplin Kerja besar skor Kinerja Pegawai adalah 10,52. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.13, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Peningkatan Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO	NILAI X	PENINGKATAN NILAI Y	PENURUNAN NILAI Y
1	X = 0	10.52	10.52
2	X = 1	11.74	9.3
3	X = 2	12.96	8.08
4	X = 3	14.18	6.86
5	X = 4	15.4	5.64
6	X = 5	16.62	4.42

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2025

Dengan demikian hipotesis pertama : Pernyataan “Ada Pengaruh yang Signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado” dapat diterima.

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Variabel Sederhana Fasilitas Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel ini menunjukkan hasil analisis regresi parsial dan korelasi untuk menentukan hubungan, pengaruh, dan koefisien determinasi antara Fasilitas Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) di KPPBC TMP C Manado. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik *SPSS versi 24*, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary
Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kinerja Pegawai	Fasilitas Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.768
	Fasilitas Kerja	.768	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		.000
	Fasilitas Kerja	.000	
N	Kinerja Pegawai	42	42
	Fasilitas Kerja	42	42

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3860.866	1	3860.866	57.592	.000 ^b
	Residual	2681.539	40	67.038		
	Total	6542.405	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X ₂)						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.038	6.116		2.786	.008		
	Fasilitas Kerja	.895	.118	.768	7.589	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								
Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson			
1	.768 ^a	.590	.580	8.187	1.712			
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja								
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 24 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,768$ menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki hubungan Kuat Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,590$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado 59,0% dipengaruhi oleh Fasilitas Kerja, sedang sisanya 41% dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi antar Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 17.03 + 0,90 X_2$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai ditentukan oleh Fasilitas Kerja pada KPPBC TMP C Manado dengan konstanta sebesar 17,03 dan koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,90 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila

Fasilitas Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 17,93 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Sebaliknya jika Fasilitas Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 16,14 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 17,03 berarti tanpa adanya variabel Fasilitas Kerja besar skor Kinerja Pegawai adalah 17,03. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Fasilitas Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Peningkatan Secara Parsial Fasilitas Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO	NILAI X	PENINGKATAN NILAI Y	PENURUNAN NILAI Y
1	X = 0	17.03	17.03
2	X = 1	17.93	16.14
3	X = 2	18.82	15.24
4	X = 3	19.72	14.35
5	X = 4	20.61	13.45
6	X = 5	21.51	12.56

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2025

Dengan demikian hipotesis pertama : Pernyataan “Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado” dapat diterima.

3. Hasil analisis korelasi dan regresi variabel berganda variabel disiplin kerja (X₁), Fasilitas Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel ini menunjukkan hasil analisis regresi dan korelasi simultan untuk menentukan hubungan, pengaruh, dan koefisien determinasi antara Disiplin Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di KPPBC TMP C

Manado. Analisis ini dilakukan menggunakan program statistik SPSS versi 24, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.821	.768
	Disiplin Kerja	.821	1.000	.739
	Fasilitas Kerja	.768	.739	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Fasilitas Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	42	42	42
	Disiplin Kerja	42	42	42
	Fasilitas Kerja	42	42	42

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4786.013	2	2393.006	53.136	,000 ^b
	Residual	1756.392	39	45.036		
	Total	6542.405	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₁)						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.123	5.561		1.101	.278		
	Disiplin Kerja (X1)	.835	.184	.558	4.532	.000	.454	2.204
	Fasilitas Kerja (X2)	.415	.144	.356	2.887	.006	.454	2.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.855 ^a	.732	.718	6.710	.732	53.136	2	39	.000	1.508

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 24 Tahun 2025

Hasil analisis korelasi dan regresi variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,855$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,732$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado 73,2% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara

bersama-sama, sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi antar variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 6,12 + 0,84 X_1 + 0,42 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado di tentukan oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.84 dan Fasilitas Kerja sebesar 0.42 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 6,47 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Sebaliknya jika Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 5,77 satuan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Constant yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 6,12 berarti tanpa adanya Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, besar skor Kinerja Pegawai adalah 6,12. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.17, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Peningkatan Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

NO	NILAI X	PENINGKATAN NILAI Y	PENURUNAN NILAI Y
1	X = 0	6.12	6.12
2	X = 1	6.47	5.77
3	X = 2	6.81	5.43
4	X = 3	7.16	5.08
5	X = 4	7.51	4.73

6	X = 5	7.85	4.39
---	-------	------	------

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2025

Dengan demikian hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t Dan Uji f

Uji koefisien regresi bertujuan untuk menilai signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel *dependen* (Y), baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel *independen* (X1 dan X2) terhadap variabel *dependen* (Y) secara simultan atau bersama-sama. Kedua uji, uji t dan uji F, dilakukan menggunakan nilai t yang dihitung (t Stat) dan nilai F (F hit). Hasil uji ini dapat dilihat pada uji t parsial dan uji F simultan berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja X1 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variable Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari *output SPSS versi 24* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Summary Output Coefficients Variabel Disiplin Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.523	5.818		1.809	.078		
	Disiplin Kerja	1.228	.135	.821	9.097	.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS versi 24 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan *t-test*, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 9,097 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 42-1-1 = 40 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung = 9,097 > t tabel = 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 10,523 + 1,228 X_1$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t tabel dan t hitung untuk menentukan **Hipotesis 1** pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Disiplin Kerja dengan t_{hitung} 9,097 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Fasilitas Kerja X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Fasilitas Kerja X2 terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari *output SPSS versi 24* sebagai berikut:

Tabel 4.19
Summary Output Coefficients Variabel Fasilitas Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.038	6.116		2.786	.008		
	Fasilitas Kerja	.895	.118	.768	7.589	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 24 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan *t-test*, diperoleh nilai t hitung variabel Fasilitas Kerja (X₂) sebesar 7,589 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 42-1-1 = 40 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung = 7,589 > t tabel = 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 17,038 + 0,895 X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 2** uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Fasilitas Kerja dengan t_{hitung} 7,589 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 yang berarti variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

3. Uji Hipotesis Ketiga Secara Simultan (*F-Test*) Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependent dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari *output SPSS versi 24* sebagai berikut:

Tabel 4.20
**Summary Output Anova Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4786.013	2	2393.006	53.136	,000 ^b
	Residual	1756.392	39	45.036		
	Total	6542.405	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₁)						

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji f secara simultan variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,136. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 42-2-1 = 39$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka Ftabel sebesar 3,24.

Dengan membandingkan Ftabel dan Fhitung untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu:

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y . Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 53,136 > F_{tabel} = 3,24$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado.

H₁ : jadi dari hasil diatas dapat dilihat bahwa pada hipotesis pertama berpengaruh secara parsial jika t hitung lebih besar dari t tabel maka

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu, t hitung 9,097 > t tabel 2,021.

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H₂ : pada hipotesis kedua dapat dilihat bahwa hipotesis berpengaruh secara parsial jika t hitung lebih besar dari t tabel maka

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung $7,589 > t$ tabel $2,021$
Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H₃ : kemudian pada hipotesis ketiga dapat dilihat bahwa hipotesis berpengaruh secara simultan (bersama-sama) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y .

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado)

Variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 53,136 > F_{tabel} = 3,24$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara

bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Disiplin Kerja (X1) pada KPPBC TMP C Manado

Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sejauh mana individu mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan, tetapi juga sebagai manifestasi kesadaran karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dari perspektif teori manajemen, disiplin kerja dipahami sebagai kondisi mental yang tercermin dalam perilaku yang teratur, konsisten, dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Kehadiran disiplin kerja memungkinkan organisasi untuk menciptakan ketertiban, meningkatkan efektivitas, dan mengurangi kemungkinan pelanggaran yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

Hal ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. KPPBC TMP C Manado merupakan kantor yang menjalankan tugas dalam Pengawasan untuk mengawasi arus barang yang masuk dari dan ke luar negeri, juga pengawasan dan penyeludupan dari barang – barang ilegal, serta memberikan pelayanan kepabeanan dan cukai mulai dari pendaftaran IMEI, fasilitas fiskal, hingga dukungan untuk UMKM *go export*.

Faktor yang harus terus dikembangkan oleh KPPBC TMP C Manado adalah sumber daya manusia sebagai faktor pendorong penting dalam perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama Kinerja Pegawai, diperlukan manajemen yang baik dan tepat. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, disiplin kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Masih terdapat masalah dalam Penerapan disiplin kerja di KPPBC TMP C Manado, antara lain: 1.) Karyawan masih menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. 2.) Karyawan masih tidak takut melanggar peraturan perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu kerja. 3.) Menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu. Hal ini berdampak pada Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil temuan penelitian dimana dari 4 indikator ternyata disiplin kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado sudah baik dalam penerapannya akan tetapi masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap 4 indikator Disiplin Kerja sudah dikategorikan Baik. Dari hasil analisis ke 4 indikator menunjukkan hasil baik yaitu: 1) taat terhadap aturan waktu yaitu 3,45 dikategorikan Baik, 2) taat terhadap peraturan perusahaan yaitu 3,50 dikategorikan baik, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu 3,59 dikategorikan baik, 4) taat terhadap aturan lainnya yaitu 3,55 dikategorikan baik. Di lihat dari ke 4 indikator terdapat satu indikator taat terhadap aturan waktu menunjukkan hasil yang rendah walau mendapatkan kategori baik dan secara keseluruhan disiplin kerja pegawai di KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,52.

Temuan ini juga diperkuat dengan adanya hasil analisis total skor variabel disiplin kerja pegawai KPPBC TMP C Manado dengan nilai sebesar 70,48% yang

berada di kuartil ke – 3 yang dikategorikan baik, walaupun masih terdapat gap sebesar 29,52%. Dari temuan serta kajian diatas bahwa Disiplin kerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado sudah dalam kategori baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mendapatkan kategori sangat baik disemua sub indikator agar dapat menunjang berbagai system kerja dalam mencapai tujuan Instansi.

4.3.2 Gambaran Fasilitas Kerja (X2) pada KPPBC TMP C Manado

Keberadaan fasilitas kerja memiliki peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Fasilitas yang memadai tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pendukung yang dapat mengarahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan, sekaligus mendorong peningkatan kinerja individu.

Menurut Rivai (2015), fasilitas kerja merupakan sarana penting yang mampu mendukung kelancaran aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa penyediaan fasilitas kerja dapat membantu karyawan terhindar dari kesalahan dalam proses kerja, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas serta kinerja individu.

KPPBC TMP C Manado senantiasa berupaya menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran serta kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas mereka. Namun, ketersediaan fasilitas tersebut masih

belum optimal karena di beberapa area masih terdapat peralatan yang belum lengkap dan sebagian di antaranya rusak. Meskipun demikian, KPPBC TMP C Manado tetap berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan berbagai fasilitas kantor. Namun dalam hal ini KPPBC TMP C Manado belum sepenuhnya fasilitas kantor yang mereka miliki mampu memberikan kenyamanan karena masih ada fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik, yaitu: 1) fasilitas ruang kantor yang mengalami kebocoran pada saat musim hujan, 2) peralatan elektronik kantor yang kurang memadai dalam membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) wifi didalam kantor kadang kala mengalami gangguan sehingga dapat memperhambat kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil temuan penelitian dimana dari ke 5 Indikator Fasilitas Kerja yang ada di kantor KPPBC TMP C Manado sudah baik dalam penerapannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke 5 indikator sudah menunjukkan hasil yang baik yaitu sebagai berikut: 1) sesuai dengan kebutuhan yaitu, 3,32 dikategorikan baik, 2) mampu mengoptimalkan hasil kerja yaitu, 3,40 dikategorikan baik, 3) mudah dalam penggunaan yaitu, 3,29 dikategorikan baik, 4) mempercepat proses kerja yaitu, 3,34 dikategorikan baik, 5) penempatan ditata dengan benar yaitu, 3,56 dikategorikan baik. Dengan demikian secara keseluruhan Fasilitas Kerja di KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik dengan nilai 3,38.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis total skor variabel Fasilitas Kerja pegawai di KPPBC TMP C Manado sebesar 67,62% yang berada di kuartil ke – 3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 32,38%. Akan

tetapi pada Fasilitas Kerja di KPPBC TMP C Manado perlu di tingkatkan dan diperhatikan agar lebih maksimal dan menjadi sangat baik. Dari temuan serta kajian diatas bahwa Fasilitas Kerja sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai *system* kerja dalam mencapai tujuan instansi agar supaya kinerja pegawai meningkat dan bisa memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

4.3.3 Gambaran Kinerja Pegawai (Y) pada KPPBC TMP C Manado

Kinerja memainkan peran yang sangat penting bagi organisasi, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui dukungan sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen di setiap organisasi.

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2013:67), menyatakan bahwa: “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Pelaksanaan peningkatan kinerja terhadap pegawai pada KPPBC TMP C Manado masih terdapat hambatan yaitu: 1) pegawai menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi, 2) pegawai masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) dan masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat datang ke kantor. Karena itulah perlu diadakan peningkatan kinerja terhadap pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil temuan penelitian dimana dari ke 6 indikator ternyata kinerja pegawai yang ada di KPPBC TMP C Manado sudah baik dalam penerapannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap 6 indikator dikategorikan baik yaitu sebagai berikut: 1) kualitas dan kuantitas kerja yaitu 3,37 dikategorikan baik, 2) efisiensi waktu yaitu 3,38 dikategorikan baik, 3) inisiatif yaitu 3,42 dikategorikan baik, 4) kepemimpinan yaitu 3,47 dikategorikan baik, 5) kejujuran yaitu 3,67 dikategorikan baik, 6) kreativitas yaitu 3,50 dikategorikan baik. Dengan demikian secara keseluruhan Kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado di kategorikan baik dengan nilai 3,47.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil total skor variabel kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado sebesar 69,39% yang berada di kuartil ke – 3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 30,61% yang perlu ditingkatkan agar, Kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Dari temuan serta kajian diatas bahwa Kinerja Pegawai di KPPBC TMP C Manado sudah baik berdasarkan sub indikator

yang ada namun masih perlu di tingkatkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Inti dari disiplin kerja adalah untuk menumbuhkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Disiplin tidak muncul dengan sendirinya, tetapi terbentuk melalui proses pendidikan formal dan nonformal. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berprestasi, perusahaan perlu merancang sistem yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2012), menyatakan bahwa: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya”. Disiplin adalah upaya manajemen perusahaan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka dapat menerapkan atau melaksanakan aturan atau peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk itu KPPBC TMP C Manado sebagai kantor pengawasan dan pelayanan yang terkait dengan ekspor dan import serta pelayanan untuk pelanggan dengan penerapan ilmu dan teknologi perlu meningkatkan Disiplin kerja untuk menaati peraturan yang ada didalam organisasi.

Hal ini juga sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018), tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang positif sehingga dapat diterima.

Untuk membahas pengaruh disiplin kerja dengan peningkatan kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja pegawai. Namun secara keseluruhan disiplin kerja di KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51 – 3,75 maka nilai mean variabel disiplin kerja adalah 3,55 dan dikategorikan baik. Namun, disiplin belum sepenuhnya diterapkan oleh Pegawai meskipun terdapat aturan dan regulasi di KPPBC TMP C Manado. Masalah terkait disiplin kerja masih terjadi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap sub indikator penelitian. Pegawai di KPPBC TMP C Manado telah menerapkan aturan dengan baik, namun masih terdapat Gap, meskipun sangat kecil, karena ditemukan masalah seperti ini. 1) masih ada pegawai yang datang, istirahat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, 2) masih ada pegawai yang belum menyelesaikan atau menunda tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, 3) masih ditemukan pegawai menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat karyawan yang menjalankan Disiplin Kerja dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76 - 5,00 atau sangat sering tidak melanggar aturan yang ada di perusahaan. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai penerapan Disiplin yaitu:

- 1) Pegawai sangat mematuhi kode etik pada organisasi, termasuk kerahasiaan didalam organisasi.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrumen jawaban keseluruhan disiplin kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado sudah dikategori baik jika dilihat hasil analisis prosentase total skor disiplin kerja yaitu 70,40% yang dikategorikan baik meskipun terdapat kesenjangan 29,52% yang masih perlu di upayakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,097 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 9,097 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,821$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,674 mempunyai arti bahwa sebesar 67,4% variasi Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado dipengaruhi

oleh variasi Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 1,22 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, tampak bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan Disiplin Kerja pasti akan meningkatkan kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

4.3.5 Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Fasilitas merupakan tempat dan sarana yang dibutuhkan pasien untuk mencapai kenyamanan pasien (Moekijat, 2010), menyatakan yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah setiap peralatan yang mendukung terlaksananya suatu aktivitas pekerjaan dengan efektif, dan tentunya akan berpengaruh pada eksistensi perusahaan.

Di KPPBC TMP C Manado hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan rata – rata mean variabel sebesar 3,38. Fasilitas belum sepenuhnya memadai dalam membantu melancarkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari instrumen jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian pegawai yang ada di KPPBC TMP C Manado belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena ditemukan masalah seperti:1)

fasilitas pada peralatan kantor kurang memadai seperti printer, komputer, dll, 2) fasilitas yang disediakan kurang optimal sehingga memperlambat pekerjaan. Akibat kurang maksimal fasilitas tentu akan membawa dampak terhadap penurunan kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrumen jawaban keseluruhan fasilitas kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado sudah dikategorikan baik jika dilihat dari hasil analisis prosentase total skor Fasilitas Kerja yaitu 67,62% yang dikategorikan baik meskipun masih terdapat Gap 32,38% yang masih perlu di upayakan agar meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Fasilitas Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,589 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 7,589 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r=0,768$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Besarnya

pengaruh variabel bebas (Fasilitas Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,590 mempunyai arti bahwa sebesar 5,90% variasi Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado dipengaruhi oleh variasi Fasilitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,90 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, tampak bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan Fasilitas Kerja pasti akan meningkatkan kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

4.3.6 Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui tingkat disiplin yang dimiliki oleh masing-masing individu. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerjanya. Disiplin kerja sendiri merupakan upaya manajemen untuk memastikan bahwa standar organisasi diterapkan dengan benar. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memiliki kesadaran internal tentang disiplin dalam pekerjaannya, karena mereka pada dasarnya memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam

tugas yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja, karena fasilitas merupakan sarana atau alat yang digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Donald J. Bowersox (2009:112), Fasilitas merupakan sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya (Doni dan Agus 2013:224). mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mathis dan Jackson (2006:78), berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja di KPPBC TMP C Manado dapat dilihat dari indikator, 1) Kualitas dan kuantitas kerja, 2) efisiensi waktu, 3) inisiatif, 4) kejujuran, 5) kreativitas.

Untuk membahas pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat. Namun secara keseluruhan kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik dilihat dari rentang skala nilai 2,51-3,75 dengan nilai 3,50 dan dikategorikan baik. Hasil temuan ini sudah baik akan tetapi perlu upaya untuk ditingkatkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan sesuai tugas dan tanggung jawab yang di percayakan pada setiap unit kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,136 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai

$F_{hitung} 53,136 > F_{tabel} = 3,24$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,855$ dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, dengan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,732 mempunyai arti bahwa sebesar 73,2% variasi Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado dipengaruhi oleh variasi Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif untuk Disiplin sebesar 0,84 sedangkan untuk Fasilitas sebesar 0,42. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja

maka semakin rendah pula tingkat Kinerja yang akan dihasilkan Pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dimana instrument jawaban keseluruhan Kinerja karyawan yang ada di KPPBC TMP C Manado dikategorikan baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis penelitian dimana total skor prosentase Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado dikategorikan sudah baik yaitu 69,39%., walaupun masih terdapat Gap atau kesenjangan 30,61%. Hasil ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado. Disini terlihat bahwa peningkatan dari Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Pegawai tentunya mampu meningkatkan Kinerja Pegawai KPPBC TMP C Manado.

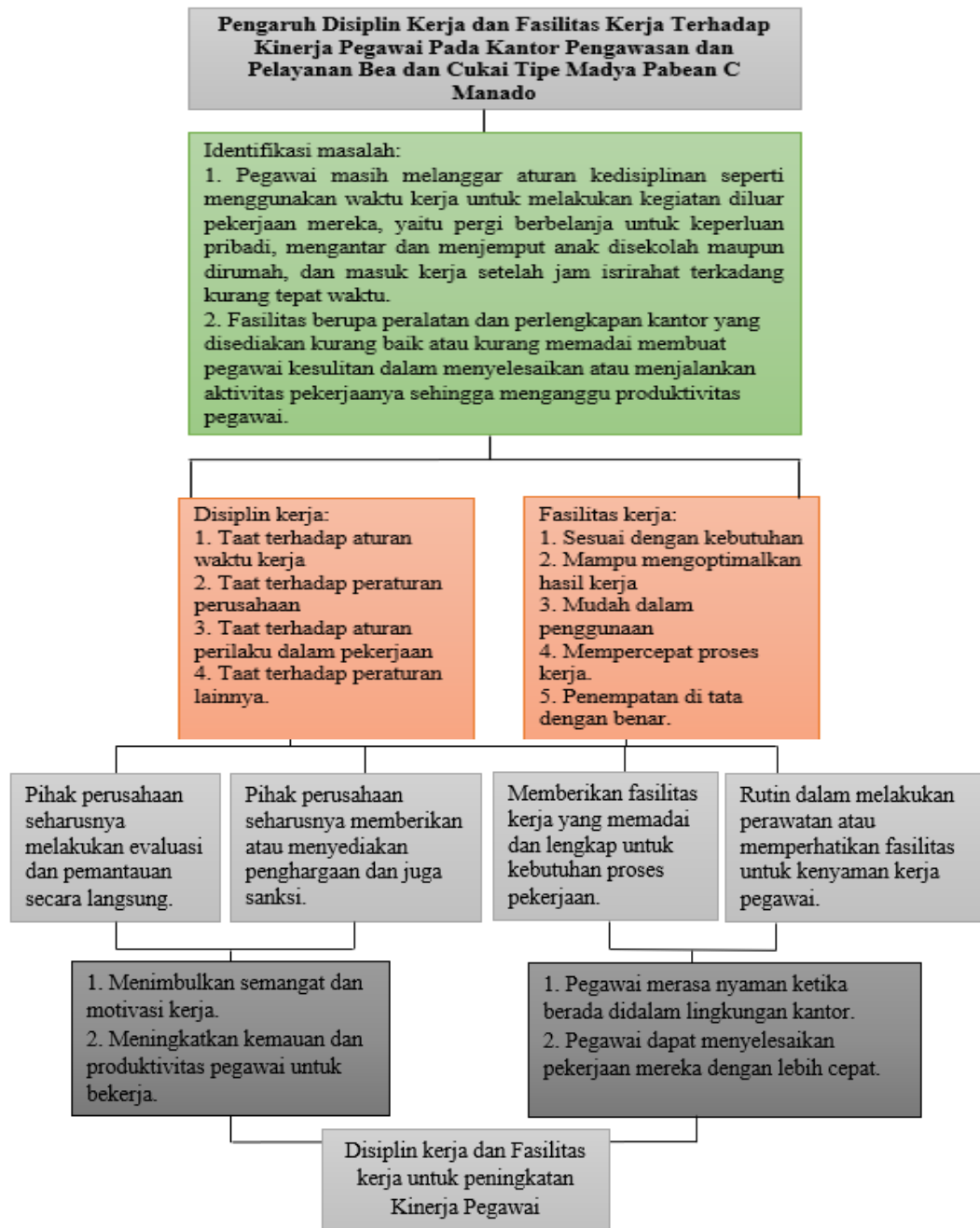
Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan perhatian khusus terhadap kedua variabel, yakni disiplin kerja dan fasilitas kerja, karena peningkatan pada kedua aspek tersebut memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado. Karyawan yang mematuhi peraturan dan menerapkan disiplin dengan baik akan memiliki kemampuan yang lebih optimal dalam menangani masalah, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu, dan mendukung pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi. Selain itu, sikap disiplin yang terinternalisasi akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, yang tercermin melalui kontribusi terbaik berdasarkan sikap, keterampilan, dan kompetensi masing-masing karyawan. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, jika pegawai mampu memanfaatkan disiplin dan sistem fasilitas kerja yang tersedia secara optimal, hal ini akan memiliki dampak nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai KPPBC TMP C Manado.

Hasil penelitian ini telah dikonfirmasi dengan penelitian-penelitian relevan yang tercantum pada Bab II tabel 2.1 dan menunjukkan adanya kesamaan hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risky dan Rony (2024) pada BKPSDM Tangerang Selatan, Ummu dan Arief (2025) di Kantor Kecamatan Bojongsari, Alfian, Nurlela, dan Ismi (2025) di Puskesmas Wosi, serta Ruri, Mulyadi, dan Badar (2025) di Dinas Perpustakaan Daerah Kota Bima yang sama-sama menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa peningkatan disiplin kerja serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat sedikit perbedaan dengan penelitian Saharudin (2024) di USUpress Medan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini relevan dan mempertegas teori serta temuan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.1 Implementasi

Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan terkait dengan Disiplin kerja dan Fasilitas kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Disiplin Kerja oleh Pimpinan serta upaya untuk lebih mengefektifkan Fasilitas kerja yang terjadi pada pegawai kantor, sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 5.1

Model Implementasi Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)

sumber: diolah oleh penulis tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) maka diuraikan penerapan hasil penelitian ketiga variabel tersebut sebagai berikut:

5.1.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Penerapan disiplin merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas seorang pegawai. Kepatuhan terhadap prosedur serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mencerminkan tanggung jawab dan tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai. Disiplin kerja perlu dijaga secara konsisten dan dijadikan prinsip dasar dalam bekerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan serta efektivitas fungsi operasional perusahaan. Menurut Slamet (2007:216), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Singodimejo dalam Mulyadi (2015:117), mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Peningkatan disiplin kerja pada dasarnya bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam rangka memperbaiki kualitas kinerja serta mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Secara lebih spesifik, upaya ini juga berkaitan dengan penerapan berbagai kebijakan perusahaan yang menyangkut aspek-aspek seperti promosi jabatan, kenaikan gaji, program pendidikan dan pelatihan, serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Dengan demikian, penilaian terhadap disiplin kerja dapat dijadikan dasar

dalam mengevaluasi sejauh mana peningkatan kinerja pegawai telah dilaksanakan secara efektif. Disiplin memiliki peranan yang sangat penting, karena pegawai yang menerapkan disiplin kerja akan mampu menghasilkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendukung mekanisme kerja yang optimal dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin kerja secara konsisten terhadap seluruh pegawai. Melalui penerapan disiplin tersebut, perusahaan dapat memantau dan menilai kondisi serta kinerja pegawainya. Setiap pegawai juga perlu memahami pentingnya disiplin sebagai upaya menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, karena dengan tingkat disiplin yang tinggi, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal dapat tercapai secara efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, KPPBC TMP C Manado dapat melaksanakan sosialisasi dan juga rapat evaluasi kinerja pegawai mengenai pentingnya penerapan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa loyalitas dan tanggung jawab dalam diri setiap pegawai. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan pemantauan secara langsung dan juga dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan disiplin kerja dengan baik dan juga memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan, serta memberikan dukungan berupa semangat dan motivasi dari pimpinan kepada seluruh pegawai. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menumbuhkan dan memperkuat sikap disiplin kerja dalam lingkungan perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja akan menjadi lebih efektif dan

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di KPPBC TMP C Manado.

5.1.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (kotler 2009:45). Kenyamanan konsumen mencerminkan tingkat kesesuaian antara pelayanan yang diterima dengan harapan yang diinginkan, bahkan dapat menunjukkan bahwa pelayanan tersebut melampaui ekspektasi konsumen. Fasilitas kantor memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Semakin memadai, modern, dan berkualitas fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan penyediaan fasilitas kerja di KPPBC TMP C Manado telah berjalan dengan baik, namun masih perlu dilakukan optimalisasi. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa pemanfaatan fasilitas kantor belum maksimal dan ketersediaannya masih kurang memadai. Kondisi tersebut berdampak pada terhambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga sebagian waktu kerja tidak dimanfaatkan secara produktif. Selain itu, penerapan upaya untuk menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja oleh pimpinan juga belum terlaksana secara optimal, yang menyebabkan sebagian pegawai belum merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja.

5.1.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai yang tinggi memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Semakin banyak pegawai yang menunjukkan kinerja optimal, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan mengalami peningkatan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan mampu bertahan dalam menghadapi dinamika serta persaingan di tingkat global. Menurut pendapat Simamora (2003:45), menyatakan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Pada dasarnya, kinerja merupakan bentuk perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang dijalankan dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dari setiap pegawai, organisasi perlu menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut Pabunda Tika (2006: 121), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Suatu perusahaan perlu melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawainya, karena proses tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara objektif dan sistematis agar dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai tingkat pencapaian dan prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2005), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Menurut (Hasibuan, 2012), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan pada KPPBC TMP C Manado secara umum sudah tergolong baik, namun masih perlu dilakukan upaya peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Meninjau temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap kinerja pegawai, mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap tingkat kehadiran, semangat kerja, produktivitas, serta berbagai permasalahan pegawai lainnya. Adapun teori untuk meningkatkan kinerja pegawai Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:17), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu Karyawan tersebut, 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambat usaha dari teman sekerjanya. Apabila aspek-aspek tersebut diterapkan dan dioptimalkan secara efektif dalam perusahaan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, pelaksanaan disiplin kerja yang konsisten serta pemanfaatan fasilitas kerja yang maksimal akan

berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPPBC TMP
C Manado.

BAB V

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas pertanyaan dan tujuan penelitian, kesimpulan dari penemuan ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado dengan menggunakan t test dan diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 9,097 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 42-1-1 = 40$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung = $9,097 > t \text{ tabel} = 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Dengan demikian terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado dengan t hitung $9,097 > t \text{ tabel} 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado dengan menggunakan t test dan diperoleh nilai t hitung variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 7,589 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 42-1-1 = 40$ dimana N = jumlah sampel, dan k =

jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2,021 dengan demikian t hitung = 7,589 > t tabel = 2,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Dengan demikian terdapat hubungan positif antara variabel fasilitas kerja dengan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado dengan t hitung 7,589 > t tabel 2,021 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

3. Disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado di dapat nilai koefisien regresi untuk uji f secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,136. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 42-2-1 = 39$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka F tabel sebesar 3,24. Dengan demikian jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama–sama X_1, X_2 berpengaruh terhadap Y . Dan pada penjelasan diatas menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} = 53,136 > F_{\text{tabel}} = 3,24$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado masih perlu dioptimalkan dan ditingkatkan. Hasil analisis responden menunjukkan bahwa pada total skor disiplin kerja terletak pada kuartil ketiga dengan angka yaitu 1890, sedangkan pada hasil analisis

prosentase total skor jawaban responden yaitu 70,48% termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik namun masih ada kesenjangan atau gap sebesar 29,52% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Kemudian hasil responden menunjukkan bahwa pada total skor fasilitas kerja terletak pada quartil ketiga dengan angka 2363, sedangkan pada hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 67,62% termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja sudah baik namun masih ada kesenjangan atau gap sebesar 32,38% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Manado. Dan pada hasil responden total skor kinerja pegawai terletak pada quartil ketiga dengan angka 3835, sedangkan pada hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 69,39% termasuk pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sudah baik namun masih terdapat kesenjangan atau gap sebesar 30,61% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada KPPBC TMP C Manado.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1 Pada disiplin kerja didapati penilaian pada, menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Mendapatkan nilai dibawah rata – rata, itu sebabnya perlu diperhatikan oleh pimpinan kantor dalam menunjang kedisiplinan kerja yang ada di KPPBC TMP C Manado dan juga kesadaran dan rasa tanggung jawab dari pegawai itu sendiri pada setiap tugas – tugas yang diberikan.
- 2 Pada fasilitas kerja, didapati penilaian pada kelengkapan peralatan kerja yang ada dikantor, mendapatkan nilai dibawah rata- rata. Oleh sebab itu disarankan untuk melakukan perbaikan fasilitas kerja dengan menyediakan peralatan yang memadai dan berfungsi dengan baik agar dapat memberikan kenyamanan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3 Peningkatan pada kinerja pegawai, hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dalam kategori baik namun masih belum maksimal. Oleh karena itu manajemen diharapkan dapat menerapkan aspek-aspek seperti disiplin waktu, ketekunan, ketelitian, serta patuh terhadap aturan dengan melakukan evaluasi rutin, memberikan penghargaan, serta teguran yang memotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Armstrong, M., & Baron, A. (2016). *Performance Management: The New Realities*. London: *Institute of Personnel and Development*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daradjat, Z. (2014). *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori dan Implikasi*. Surabaya: Lembaga Inovasi dan Konsultasi Publik.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Kasmir. (2018). *Etika Customer Service*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kotler, P. (2009). *Manajemen Pemasaran* (Edisi ke-13, Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Kotler, P. (2016). *Manajemen Pemasaran* (Edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Boston: McGraw-Hill Education.
- Maharani, T. A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moenir, H. A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Safrizal. (2023). *Disiplin dan Kepatuhan dalam Dunia Kerja*. Bandung: CV. Edukomunika.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, E. (2002). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Slamet. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Uma Sekaran. (dalam Sugiyono, 2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ummah, S. (2019). *Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Amelya, M. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, **14**(2), 4987–4999.
- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, **5**(1), 78–85.
- Bachrun, R. (2019). *Fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. *Jekombis: Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, **5**(1), 24–30.
- Banjarnahor, R., & Karambut, C. A. (2022). *Pentingnya disiplin kerja dalam menunjang produktivitas kerja pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado*. *Jurnal MABP*, **4**(2), 72–82. Politeknik Negeri Manado.
- Maengkom, W. A. T., & Pomantow, W. G. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado*. *Jurnal MABP*, **6**(1), 1–8. Politeknik Negeri Manado.
- Pomantow, W., & Maengkom, W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, **12**(1), 45–56.
- Pabunda Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sabrin, A., & Susanti, N. (2021). *Analisis Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, **9**(1), 11–20.
- Syafrina, A. (2021). *Disiplin Kerja Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, **8**(1), 5–12.
- Widya, P. (2025). *Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Berkah Sinergi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, **13**(1), 55–64.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO
Kampus Politeknik, Jalan Raya Politeknik, Kelurahan Buha, Manado.
PO BOX 1256-9525, Telp/FAX (0431) 811568

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN C MANADO

A. RESPONDEN

1. PENDIDIKAN :

- SMA
- D3
- S1
- S2

2. USIA :

- 20 – 30
- 30 – 40
- 40 – 50

B. PENTUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka Penelitian, saya mohon bantuan Bapak/Ibu sebagai responden dalam Penelitian ini dengan judul pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Manado. Sebelum mengisi blanko kuesioner ini, diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut:

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai.
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar Penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang di anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa Penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala jawaban: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS)

A. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.					
2	Saya selalu kembali dari jam istirahat tepat waktu.					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menunda pekerjaan.					

4	Saya selalu mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Saya selalu bekerja sama secara profesional dengan rekan kerja.					
6	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin atasan.					
7	Saya selalu menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun pihak luar.					
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					

	waktu yang ditetapkan.					
10	Saya selalu menjaga kerahasiaan informasi yang ada di dalam organisasi.					
11	Saya tidak menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.					
12	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.					

B. Fasilitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa peralatan kantor yang tersedia (komputer, printer, dll) sudah lengkap.					
2	Peralatan kerja yang ada mendukung kelancaran pekerjaan saya.					
3	Peralatan kantor dalam kondisi baik dan layak digunakan.					

4	Fasilitas yang tersedia membuat pekerjaan saya lebih cepat dan produktif.					
5	Infrastruktur teknologi di kantor selalu diperbaharui sesuai kebutuhan pekerjaan.					
6	Komputer/laptop yang disediakan memiliki spesifikasi yang memadai untuk pekerjaan saya.					
7	Fasilitas yang tersedia di kantor mudah digunakan.					
8	Fasilitas selalu dirawat dan dicek secara berkala.					
9	Jika ada kerusakan fasilitas, segera diperbaiki oleh pihak kantor.					
10	Fasilitas yang tersedia tidak pernah menghambat pekerjaan saya.					
11	Jaringan internet (Wi-Fi) di					

	kantor selalu berfungsi dengan baik.					
12	Fasilitas penunjang (seperti pantry, parkir, dll) dapat digunakan dengan baik.					
13	Ruangan kantor tertata dengan rapi, nyaman, dan bersih.					
14	Toilet kantor bersih dan layak pakai.					
15	Sirkulasi udara, pencahayaan, dan suhu ruangan di kantor mendukung kenyamanan kerja.					

C. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari.					

3	Pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.					
4	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Jika diperlukan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu.					
7	Saya dapat menemukan pekerjaan yang perlu dilakukan meskipun tidak diperintahkan.					
8	Saya mampu memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan.					
9	Saya selalu menata hasil pekerjaan dengan baik.					
10	Saya mampu membantu rekan kerja menemukan solusi ketika menghadapi					

	masalah pekerjaan.					
11	Saya mampu menyelesaikan masalah secara efektif.					
12	Saya merasa kompeten dalam menjalankan pekerjaan saya.					
13	Saya selalu jujur dalam bekerja.					
14	Saya tulus dalam melaksanakan pekerjaan.					
15	Saya tidak pernah menyalahgunakan jabatan atau wewenang yang diberikan.					
16	Saya mampu mengajukan ide-ide baru untuk memperlancar pekerjaan.					
17	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan.					
18	Saya fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi atau kebijakan di kantor.					

Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja X1

Identitas Responden	Skor Disiplin Kerja (X1)												Skor TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	41
4	2	1	2	2	3	3	5	3	4	5	2	3	35
5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	42
6	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
9	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	41
10	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	43
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	38
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
13	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	37
14	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	40
15	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	36
16	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	43
17	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	56
18	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
19	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	47
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	30
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	32
22	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	34
23	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	30
27	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
28	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
29	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	36
30	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	39
31	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	40
32	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	38
33	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	44
34	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	45
35	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	5	35
36	4	5	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	34
37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	47
38	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	48
39	3	4	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	30
40	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	57
41	4	3	4	3	3	2	2	1	4	4	3	2	35
42	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	43
TOTAL	143	142	150	146	148	147	150	150	152	165	135	148	1776
RATA2	3.40	3.38	3.57	3.48	3.52	3.50	3.57	3.57	3.62	3.93	3.21	3.52	42.29

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja X2

Identitas responden	Skor Fasilitas Kerja (X2)															TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48
4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
5	1	1	4	2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	4	3	36
6	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	58
9	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	48
10	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	47
11	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	43
12	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	54
13	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	40
14	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	40
15	2	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	45
16	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	69
20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
21	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	42
22	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	43
23	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	49
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	38
27	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	53
28	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	54
29	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	45
30	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	1	1	1	2	49
31	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	38
32	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	39
33	1	4	4	1	4	5	5	4	1	1	3	3	5	5	5	51
34	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	45
35	2	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	57
36	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	53
37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	55
38	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	3	2	1	3	40
39	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	54
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
41	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	2	3	4	5	54
42	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	52
TOTAL	131	143	144	141	143	144	140	137	138	136	137	144	148	148	151	2130
RATA2	3.12	3.40	3.43	3.36	3.40	3.43	3.33	3.26	3.29	3.24	3.26	3.52	3.55	3.52	3.60	50.71

Lampiran 4 Jawaban Responden Kinerja Pegawai Y

Identitas responden	Skor Kinerja Pegawai (Y)																		Skor TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	53
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	2	53
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	61
6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
8	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	80
9	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	57
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
11	2	2	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
13	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	59
14	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
15	4	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	54
16	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
19	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	71
20	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47
21	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	55
22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	58
23	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	58
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
26	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	1	44
27	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	62
28	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
29	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	53
30	3	1	2	4	3	2	4	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	45
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	48
32	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
33	5	1	5	5	5	1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	73
34	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	5	5	64
35	5	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	39
36	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	55
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	59
38	3	3	2	3	2	3	1	4	4	3	2	1	1	4	4	5	5	4	54
39	3	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	70
42	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	61
TOTAL	149	140	136	145	139	142	138	147	146	150	145	143	154	154	154	148	149	144	2623
RATA2	3.55	3.33	3.24	3.45	3.31	3.38	3.29	3.50	3.48	3.57	3.45	3.40	3.67	3.67	3.67	3.52	3.55	3.43	62.45

Lampiran 5 Tabel t

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

Lampiran 6 Tabel r

Distribusi nilai rtabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263

Lampiran 7 Tabel F

Tabel F (0,05 / 5%)							
df2	df1						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161,4476	119,5000	215,7073	224,5833	230,1619	233,9860	236,7684
2	18,5128	19,0000	19,1643	19,2468	19,2964	19,3295	19,3532
3	10,1280	9,5521	9,2766	9,1172	9,0135	8,9406	8,8867
4	7,7086	6,9443	6,5914	6,3882	6,2561	6,1631	6,0942
5	6,6079	5,7861	5,4095	5,1922	5,0503	4,9503	4,8759
6	5,9874	5,1433	4,7571	4,5337	4,3874	4,2839	4,2067
7	5,5914	4,7374	4,3468	4,1203	3,9715	3,8660	3,7870
8	5,3177	4,4590	4,0662	3,8379	3,6875	3,5806	3,5005
9	5,1174	4,2565	3,8625	3,6331	3,4817	3,3738	3,2927
10	4,9646	4,1028	3,7083	3,4780	3,3258	3,2172	3,1355
11	4,8443	3,9823	3,5874	3,3567	3,2039	3,0946	3,0123
12	4,7472	3,8853	3,4903	3,2592	3,1059	2,9961	2,9134
13	4,6672	3,8056	3,4105	3,1791	3,0254	2,9153	2,8321
14	4,6001	3,7389	3,3439	3,1122	2,9582	2,8477	2,7642
15	4,5431	3,6823	3,2874	3,0556	2,9013	2,7905	2,7066
16	4,4940	3,6337	3,2389	3,0069	2,8524	2,7413	2,6572
17	4,4513	3,5915	3,1968	2,9647	2,8100	2,6987	2,6143
18	4,4139	3,5546	3,1599	2,9277	2,7729	2,6613	2,5767
19	4,3807	3,5219	3,1274	2,8951	2,7401	2,6283	2,5435
20	4,3512	3,4928	3,0984	2,8661	2,7109	2,5990	2,5140
21	4,3248	3,4668	3,0725	2,8401	2,6848	2,5727	2,4876
22	4,3009	3,4434	3,0491	2,8167	2,6613	2,5691	2,4638
23	4,2793	3,4221	3,0280	2,7955	2,6400	2,5277	2,4422
24	4,2597	3,4028	3,0088	2,7763	2,6207	2,5082	2,4226
25	4,2417	3,3852	2,9912	2,7587	2,6030	2,4904	2,4047
26	4,2252	3,3690	2,9752	2,7426	2,5868	2,4741	2,3883
27	4,2100	3,3541	2,9604	2,7278	2,5719	2,4591	2,3732
28	4,1960	3,3404	2,9467	2,7141	2,5581	2,4453	2,3593
29	4,1830	3,3277	2,9340	2,7014	2,5454	2,4324	2,3463
30	4,1709	3,3158	2,9223	2,6896	2,5336	2,4205	2,3343
31	4,1596	3,3048	2,9113	2,6787	2,5225	2,4094	2,3232
32	4,1491	3,2945	2,9011	2,6684	2,5123	2,3991	2,3127
33	4,1393	3,2849	2,8916	2,6589	2,5026	2,3894	2,3030
34	4,1300	3,2759	2,8826	2,6499	2,4936	2,3803	2,2938
35	4,1213	3,2674	2,8742	2,6415	2,4851	2,3718	2,2852
36	4,1132	3,2594	2,8663	2,6335	2,4772	2,3638	2,2771
37	4,1055	3,2519	2,8588	2,6261	2,4696	2,3562	2,2695
38	4,0982	3,2448	2,8517	2,6190	2,4625	2,3490	2,2623
39	4,0913	3,2381	2,8451	2,6123	2,4558	2,3423	2,2555
40	4,0847	3,2317	2,8387	2,6060	2,4495	2,3359	2,2490