

PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SATGAS P2KL PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG

Isrun Hamid¹, Rustan DM², Didiek Handayani Gusti³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

¹isrunhamid1980@gmail.com, ²rustandm66@gmail.com, ³didigusti81@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, baik secara parsial maupun secara simultan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Satgas P2KL.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, dilakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 65 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kantor, motivasi kerja atau disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (2) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. 3) secara parsial disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Satgas P2KL, hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng,

Kata kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Office Facilities, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of the P2KL Task Force at the Bantaeng Regency Environmental Service, both partially and simultaneously, as well as the most dominant variables influencing the performance of the P2KL Task Force.

This study uses a quantitative method approach, was conducted at the Bantaeng Regency Environmental Service Office. Determination of the sample using a saturated sample technique, which is as many as 65 people. Methods of data collection used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially there were a positive and significant influence of office facilities, work motivation and work discipline on the performance of the P2KL Task Force, it proves that increase office facilities, work motivation or work discipline can improve the performance of the P2KL Task Force at the Bantaeng Regency Environmental Service. (2) simultaneously there were a positive and significant influence of office facilities, work motivation and work discipline on the performance of the P2KL Task Force, it proves that increasing office facilities, work motivation and work discipline together can improve the performance of the P2KL Task Force at the Bantaeng Regency Environmental Service. (3) Partially, work discipline has the most dominant influence on the performance of the P2KL Task

Force, this proves that the better the work discipline, the more the performance of the P2KL Task Force at the Bantaeng Regency Environmental Service,

Keywords: *Office Facilities, Work Motivation, Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan di era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyaknya organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi. Dalam era otonomi daerah serta tuntutan reformasi birokrasi dalam pelaksanaannya memberikan tantangan dalam melakukan perubahan terhadap penataan landasan dan kebijakan serta program-program yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tak bisa dielakkan bahwa substansi pelaksanaan otonomi daerah ialah bergesernya paradigma penyelenggaraan pemerintahan terpusat yang bersifat sentralistik ke penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat desentralistik. Dengan bergesernya paradigma itu, megakibatkan setiap organisasi wajib melakukan pengelolaan sumber daya secara baik, tepat guna menghadapi perubahan lingkungan strategis.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sebagai organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang lingkungan hidup mengemban fungsi untuk merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan bidang lingkungan hidup, yang diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional, handal, kompeten, dan berkualitas serta mampu mendukung terwujudnya pemerintah yang bersih (*Clean Governance*) dan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Pertama, jika pegawai berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi, kedua, bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang. Keberhasilan kinerja sebuah organisasi tidak terlepas dari ketersediaan fasilitas yang baik, kondisi motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawainya.

Moenir (2015) menyatakan “fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan kerja dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai dengan bantuan berupa alat kerja, baik berupa alat kerja manajemen maupun berupa alat kerja operasional. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan adanya gap reseach antara fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik terhadap capaian kinerja Satgas P2KL. Pada fasilitas kantor terjadi kondisi yang tidak rasio antara jumlah alat kerja dengan anggota Satgas di lapangan, seperti alat pemangkas rumput, gergaji mesin, alat penanaman pohon, sarung tangan, hingga seragam lapangan yang tidak tersedia di lapangan.

Kinerja pegawai akan terlihat apabila organisasi mampu mendorong keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkannya

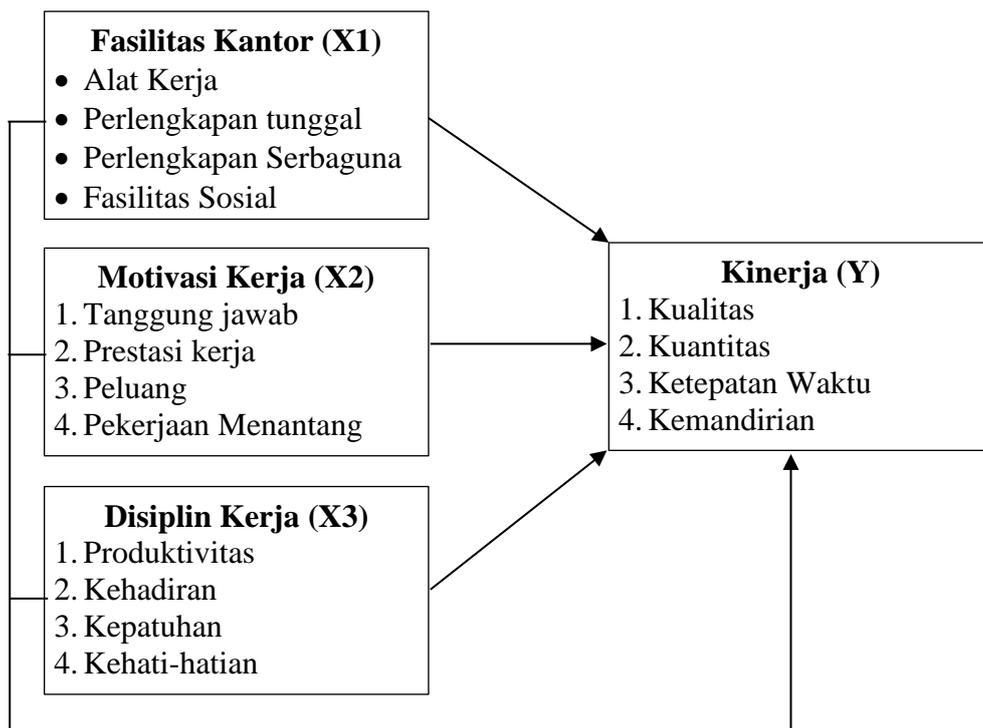
(Pamela dan Aloko, 2015). Dorongan keinginan dan kebutuhan sebagai motif pegawai dalam bekerja itu disebut juga sebagai motivasi. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti pada faktor motivasi kerja terkait imbal jasa yang diberikan kepada Satgas P2KL, sebenarnya sudah cukup baik yakni pemberian gaji/upah dan insentif, namun menjelang berakhirnya masa kontrak tahunan bagi Satgas P2KL pada Desember 2021 memicu rasa cemas yang negatif berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Masalah motivasi lain adalah apabila Satgas P2KL datang terlambat sampai melewati pukul 10 pagi, maka seketika mandor/kordinator akan mencari pengganti kekosongan dimana gaji/upah akan dialihkan kepada pengganti. Selain itu sebagian Satgas P2KL merasa tidak dihargai dari hasil kinerjanya, yang menurut mereka hal ini disebabkan karena pimpinan tidak pernah melakukan penilaian terhadap kinerja Satgas P2KL, itu mereka lihat dari tidak adanya perlakuan khusus seperti memberikan hadiah atau penghargaan kepada yang berprestasi dalam bekerja, bahkan hal kecil seperti pemberian penghargaan berupa pujian nyaris tidak terdengar.

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya (Rivai dkk., 2016). Dari observasi awal yang dilakukan, terlihat secara empiris di lapangan bahwa masih kurangnya kesadaran sebagian anggota Satgas P2KL tentang pentingnya disiplin kerja pegawai dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan, masih adanya anggota Satgas P2KL yang datang terlambat masuk kantor, ini dilihat dari daftar hadir anggota Satgas P2KL, dan adanya anggota Satgas P2KL yang datang terlambat setelah jam istirahat. Selain itu masih ada anggota Satgas P2KL dalam menyelesaikan pekerjaan administrasi lapangan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja masih sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja Satgas P2KL dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Masalah lain yang timbul pada kedisiplinan adalah adanya anggota Satgas P2KL yang suka membantah jika diberikan perintah tugas tambahan, ini mencerminkan ketidakpatuhan dan tentunya melanggar etika kedisiplinan.

Dari penelitian terdahulu, Rupik Arofah (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa adalah 71,9% dalam kategori baik. Rusydi dkk. (2021), Katjo dkk. (2021), dan Arini Herawati (2020), bersama-sama menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydi dkk. (2021), dan Aleksander dkk. (2020), menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Katjo dkk. (2021), yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, secara empiris terlihat prestasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang dalam 8 (delapan) tahun berturut-turut meraih piala Adipura, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja yang ditunjukkan berbanding terbalik dengan masalah yang muncul dari hasil observasi yang dilakukan. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”.

Adapun kerangka konseptual yang dibuat berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:



Dari kerangka konseptual di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan suatu bentuk pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, Jalan Pahlawan No 55, Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. Fokus penelitian dilaksanakan pada Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Objek yang diteliti sebanyak 65 responden yang tergabung dalam satuan tugas pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan (Satgas P2KL). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November sampai dengan Desember 2021. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan populasi adalah 65 petugas Satuan Tugas Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan (Satgas P2KL) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yang apabila populasi di bawah 100 orang (populasi) maka dapat menggunakan secara keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, pengumpulan data primer melalui kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari dokumentasi data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

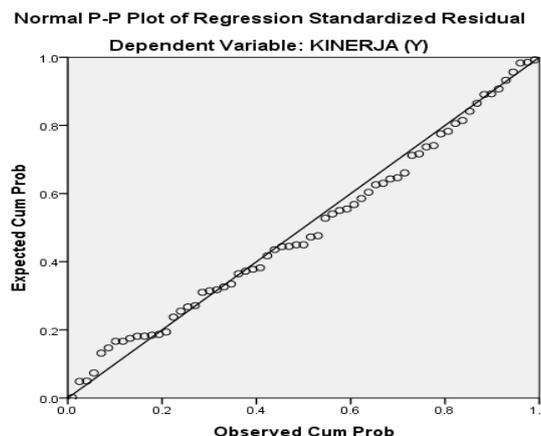
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana diperoleh data dari kuesioner yang diedarkan. Data ini berbentuk angka-angka kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu program SPSS for Windows versi 22. Selanjutnya pengujian validitas dan realibilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Data responden yang dikumpulkan kemudian dilakukan melalui uji asumsi klasik untuk mengetahui bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terdapat autokorelasi antar variabel. Jika syarat asumsi klasik dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji hipotesa dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid, dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2010).

Pendekatan yang digunakan dalam menguji apakah instrumen pernyataan menunjukkan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang-ulang yaitu dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) pada semua variabel yang diukur. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22, semua nilai *Cronbach's alpha* pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel. Ghozali (2018), menyebutkan bahwa “Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Dalam uji normalitas data menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari output hasil pengolahan data statistik SPSS versi 22 sebagai berikut.



Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan program *IBM SPSS* versi 22 dapat dijelaskan analisis regresi linier berganda pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.900	2.960
Failitas Kantor (X1)	.195	.093
Motivasi Kerja (X2)	.305	.104
Disiplin Kerja (X3)	.362	.096

Dari tabel di atas maka untuk menghitung pengaruh variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja, dapat dilanjutkan dengan memasukkan semua nilai koefisien masing-masing variabel bebas ke dalam model persamaan regresi linier berganda sebagaimana telah disebutkan di atas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,900 + 0,195X_1 + 0,305X_2 + 0,362X_3$$

Model persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,900 berarti apabila variabel fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak terdapat perubahan, maka nilai kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng adalah sebesar 5,900.
- Koefisien regresi dari variabel fasilitas kantor (X1) memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Satgas P2KL. Nilai koefisien sebesar 0,195 menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel fasilitas kantor (X1) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,195.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,305 menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel motivasi kerja (X2) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,305.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien sebesar 0,362 menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X3) sementara variabel bebas lainnya bersifat tetap, maka kinerja (Y) Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan bertambah sebesar 0,362.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial (uji t) ini adalah, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka H_0 diterima, artinya bahwa secara statistik variabel bebas memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Tabel Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.900	2.960		1.993	.051
Fasilitas Kantor (X1)	.195	.093	.216	2.083	.041
Motivasi Kerja (X2)	.305	.104	.310	2.941	.005
Disiplin Kerja (X3)	.362	.096	.387	3.770	.000

Berdasarkan pengamatan pada tabel di atas, dapat dijelaskan hasil uji t (parsial) pada masing-masing variabel.

Dari tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian secara parsial (uji t) pada variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing menunjukkan nilai t^{hitung} sebesar 2,083, 2,941, 3,770, lebih besar dari nilai t^{tabel} untuk $n=65$ dengan signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,998. Hasil ini berarti analisis regresi berganda dengan uji parsial terbukti terdapat pengaruh positif antara variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Satgas P2KL, dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL. Hal ini juga berarti bahwa hipotesis alternatif untuk pengaruh variabel fasilitas kantor secara parsial terhadap kinerja diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui hasil hipotesa dengan hasil secara simultan maka menggunakan Uji F atau uji Anova (*Analysis of Variance*). Kriteria pengambilan keputusan pada uji Anova adalah apabila $F^{hitung} > F^{tabel}$, maka H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	464.242	3	154.747	26.552	.000 ^b
Residual	355.511	61	5.828		
Total	819.754	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

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

Dari tabel di atas menunjukkan nilai $F^{hitung} = 26,552$ sedangkan F^{tabel} untuk $n=65$ dengan $df1 = k-1 = 4-1 = 3$, dimana k adalah jumlah seluruh variabel (bebas + terikat) dikurang dengan 1, dan $df2 = n-k = 65-4 = 61$ dimana n adalah sebanyak 65 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F^{tabel} sebesar 2,76. Hasil ini menunjukkan nilai F^{hitung} lebih besar dari nilai F^{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara seluruh variabel fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y) Satgas P2KL. Nilai signifikansi yang ditunjukkan dalam tabel Anova sebesar $0,000 < 0,05$ menjelaskan bahwa secara bersama-sama (simultan) fasilitas kantor (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja

(X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Uji Beta

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan pada penelitian ini maka digunakan uji beta, yaitu variabel X yang paling berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai variabel X yang paling besar dapat dikatakan sebagai yang paling dominan mempengaruhi variabel Y.

Tabel 4. Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.900	2.960		1.993	.051
Fasilitas Kantor (X1)	.195	.093	.216	2.083	.041
Motivasi Kerja (X2)	.305	.104	.310	2.941	.005
Disiplin Kerja (X3)	.362	.096	.387	3.770	.000

Dari tabel di atas menunjukkan nilai beta pada masing-masing variabel bebas pada kolom B yaitu variabel Fasilitas Kantor (X1) = 0,195, variabel Motivasi Kerja (X2) = 0,305, dan variabel Disiplin kerja (X3) = 0,362. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai beta variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai terbesar dan paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dengan nilai 0,362.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh (R² adjusted). Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 (0<R²<1), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik, yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.753 ^a	.566	.545

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,566. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 56,6% Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,4% Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar dari variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Satgas P2KL

Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil ini sesuai dengan teori-teori fasilitas kantor yang menyebutkan bahwa fasilitas kantor menjadi sangat penting dan menyita perhatian, seperti fasilitas kantor berbentuk bangunan dan fasilitas fisik yang mencakup penampilan fasilitas atau elemen fisik, peralatan, personil, dan material-material komunikasi dengan tujuannya untuk memperkuat kesan tentang kualitas, kenyamanan, dan keamanan tempat pegawai bekerja (Berglas, dkk., 2018). Semakin tinggi aktifitas kerja pada sebuah organisasi maka akan semakin penting untuk memperhatikan kelengkapan fasilitas kantor untuk mendukung kinerja pegawai dalam mencapai visi dan misi yang diembannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rupik Arofah (2014) yang membuktikan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa fasilitas kantor yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng pada Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Pendekatan dalam penelitian ini tentang fasilitas kantor menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana fasilitas kantor yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dan bagaimana fasilitas kantor tersebut mempengaruhi kinerja Satgas P2KL, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan untuk mengembangkan pegawai yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang menyebutkan motivasi secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya yang secara umum bertujuan untuk menggugah atau menggerakkan seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan Hasibuan (2015). Salah satu tujuan motivasi menurut Hasibuan (2015) adalah meningkatkan produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydi dkk. (2021) dan hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Katjo dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa terkait motivasi kerja yang dimiliki oleh Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang kemudian dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Satgas P2KL itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang motivasi kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana dorongan motivasi kerja yang dimiliki Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dan bagaimana dorongan motivasi kerja tersebut mampu mempengaruhi kinerjanya, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Secara teori, tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong pegawai berperilaku sepatasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat (Moekijat, 2016). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun

2021 mendefinisikan disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kepatuhan di sini bukan hanya patuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut. Disiplin adalah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur. Sehingga dengan menjaga kedisiplinan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusydi dkk. (2021), Aleksander dkk. (2020), dan Katjo dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menganalisa perihal disiplin kerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang dikaitkan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh Satgas P2KL itu sendiri. Pendekatan yang dilakukan tentang disiplin kerja menjadi pendekatan yang lebih realistis terkait dengan tujuan penelitian yaitu sejauh mana praktek disiplin kerja yang ditunjukkan oleh Satgas P2KL dan bagaimana disiplin kerja tersebut mampu mempengaruhi kinerjanya, sehingga hasilnya akan lebih komprehensif memberikan informasi bagi organisasi dalam rangka kebutuhan pengembangan pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Satgas P2KL

Sebagaimana telah dijelaskan secara parsial melalui pembahasan pengaruh antara variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL di atas, maka secara teoritis ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian fasilitas kantor dalam organisasi menjadi salah satu konsent manajemen dalam pemerintahan untuk menemukan cara agar fasilitas kantor yang dipilih untuk kemudian digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat benar-benar meningkatkan kinerja pegawainya. Pihak manajemen pemerintahan juga perlu untuk memikirkan cara menjaga kestabilan semangat dan motivasi kerja pegawainya dalam rangka mendongkrak semaksimal mungkin kinerja pegawai yang ada dalam ruang lingkup wewenang dan tanggung jawabnya. Serta tidak kalah pentingnya menjaga kedisiplinan pegawai dalam penyelenggaraan standar operasional kerja dan kebijakan pimpinan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Rivai dkk. (2016) menyebutkan terdapat empat perspektif terkait disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam suatu organisasi, diantaranya adalah (1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. (2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. (4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Melalui pemikiran tersebut maka sangat jelas jika fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Fakta tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kantor terhadap kinerja Satgas P2KL. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar $2,083 > 1,669$ t-tabel, dengan nilai signifikansi $0,041 > 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Satgas P2KL. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar $2,941 > 1,669$ t-tabel, dengan nilai signifikansi $0,005 > 0,05$. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar $3,770 > 1,669$ t-tabel, dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$.
2. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar $26,552 > 2,760$ F-tabel, dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hal ini ditunjukkan dari hasil keluaran data olahan SPSS versi 22, dimana pada Coefficients terlihat nilai Beta variabel disiplin kerja sebesar 0,362 adalah nilai paling besar dibandingkan dengan nilai beta pada variabel lainnya.

Saran

1. Dalam penelitian yang menganalisis kajian manajemen sumberdaya manusia terkait dengan kinerja berikutnya, diharapkan agar dapat meneliti variabel lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini, agar dapat diperoleh kesimpulan yang bervariasi sehingga menambah wawasan pengetahuan bagi semua pihak yang membutuhkan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada pengumpulan data dengan metode penyebaran angket atau kuesioner saja, namun sebaiknya dilengkapi dengan metode wawancara serta dukungan dokumentasi data yang valid, sehingga dapat diperoleh analisis yang lebih sempurna dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleksander, A., Dm, R., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Disiplin, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Nobel Management Review*, 1(2), 213–224. <https://doi.org/10.37476/nmar.v1i2.1175>
- Andriani, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/307>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.2010 , Cet. 14). Rineka Cipta.
- Arini Herawati, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Jeneponto. 7.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Manajemen sarana & prasarana sekolah*. Ar-Ruzz Media.

- Berglas, N. F., Battistelli, M. F., Nicholson, W. K., Sobota, M., Urman, R. D., & Roberts, S. C. M. (2018). The effect of facility characteristics on patient safety, patient experience, and service availability for procedures in non-hospital-affiliated outpatient settings: A systematic review. *PLOS ONE*, 13(1), e0190975. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190975>
- Bupati Bantaeng. (2020). Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Bantaeng.
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No.1, 16.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 11.
- Fadillah, B. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Ed. 9, Cet. IX). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 196–206. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Harsuko, dalam P. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan (Cetakan ke-1). CV. Putaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Katjo, N., Maryadi, M., & Abdi, A. R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 420–428.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Moekijat. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju.
- Moenir, H. A. S. (2015). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia (Edisi 1). Bumi Aksara. <http://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22530>
- Nitisemito, A. S. (2012). Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia) (Cet.3 (revisi)). Ghalia Indonesia.
- Pamela, A. O., & Aloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori*

- County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Parveen, S., Misra, R., & Sahoo, S. K. (2012). *Nanoparticles: A boon to drug delivery, therapeutics, diagnostics and imaging. Nanomedicine: Nanotechnology, Biology and Medicine*, 8(2), 147–166. <https://doi.org/10.1016/j.nano.2011.05.016>
- Presiden Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94). Pemerintah Republik Indonesia. Jakarta.
- Riani, A. L. (2013). *Perspektif kompensasi: Perusahaan, CEO, dan karyawan*. Yuma Pustaka.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Ed. 3 Cet. 6). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Organizational Behavior (15th ed)*. Pearson.
- Rupik Arofah, 7101410100. (2014). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang [Other, Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/22426/>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482.
- Saraswati, R., & Rosa. (2017). *Analisis Knowledge Sharing Pada Dosen Di Universitas Telkom*. Universitas Telkom. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/135564/analisis-knowledge-sharing-pada-dosen-di-universitas-telkom.html>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6 Buku 1). Salemba Empat.
- Sinambela, P. L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua, Maret 2017). Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen* (Ed.1 Cet.11). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK* (Edisi ke 2 Cetakan ke 1). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Cetakan ke-9). Kencana Prenada Media Group.
- Wan, F., & Tan, S. K. (2013). *Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. Journal of Economy, Management and Sosial Sciences*, 2(4), 97–103.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Cetakan kedua). Rineka Cipta. <https://docplayer.info/79546270-Winardi-kepemimpinan-dalam-manajemen-jakarta-rineka-cipta.html>