

Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Diskominfo Kota Tasikmalaya

Muhamad Ramdan¹, Rita Tri Yusnita², Suci Putri Lestari³

¹ Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025

Revised 25 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Keywords:

Work Facilities, Work Discipline, Work Motivation, Work performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus terhadap seluruh pegawai Diskominfo Kota Tasikmalaya. Analisis data menggunakan regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Lebih lanjut, analisis parsial juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the extent to which work facilities, work discipline, and work motivation contribute to improving employee work performance at the Communication and

Informatics Office of Tasikmalaya City. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The types of data used include primary and secondary data, while the sampling technique is carried out by census of all employees of the Communication and Informatics Office of Tasikmalaya City. Data analysis uses multiple regression to test the simultaneous and partial effects of independent variables on the dependent variable. The results of the study prove that work facilities, work discipline, and work motivation together have a significant effect on employee work performance. Furthermore, partial analysis also shows that each variable, namely work facilities, work discipline, and work motivation, has a significant effect on employee work performance.

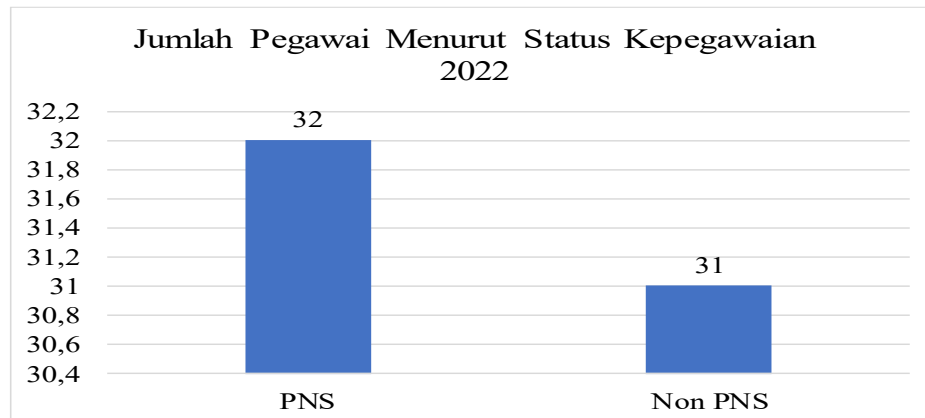
PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan dan instansi harus memperhatikan kebutuhan pegawai demi peningkatan kinerja. Kemajuan instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, sehingga seorang pimpinan dituntut untuk membangun suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi maksimal. Prestasi kerja dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan. Melalui penilaian prestasi, pimpinan dapat mengevaluasi perilaku, pencapaian, serta potensi pengembangan pegawai (Rusyan, 2022:153).

Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung operasional suatu instansi. Jenis serta skala instansi akan menentukan fasilitas kerja yang tersedia. Selain fasilitas, kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diembannya. Seiring berkembangnya instansi dan pesatnya kemajuan teknologi, beban kerja pegawai semakin kompleks, sehingga penerapan disiplin menjadi mutlak agar tujuan instansi tercapai. Apabila hal ini dapat dijalankan dengan baik, prestasi kerja pegawai akan meningkat. Disiplin tidaklah mudah diterapkan karena membutuhkan kesadaran pribadi atas tanggung jawab yang diemban. Salah satu upaya untuk menegakkan disiplin adalah melalui pengawasan melekat (waskat), yaitu pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan maupun unit kerja yang dipimpinnya. Keberhasilan pimpinan dalam menanamkan disiplin dan motivasi tercermin dari kehadiran pegawai, semangat kerja yang tinggi, serta sikap jujur dan bertanggung jawab. Motivasi yang diberikan pimpinan juga berperan penting dalam

menumbuhkan semangat kerja sehingga hasil yang diperoleh dapat memenuhi bahkan melampaui target yang telah ditentukan.

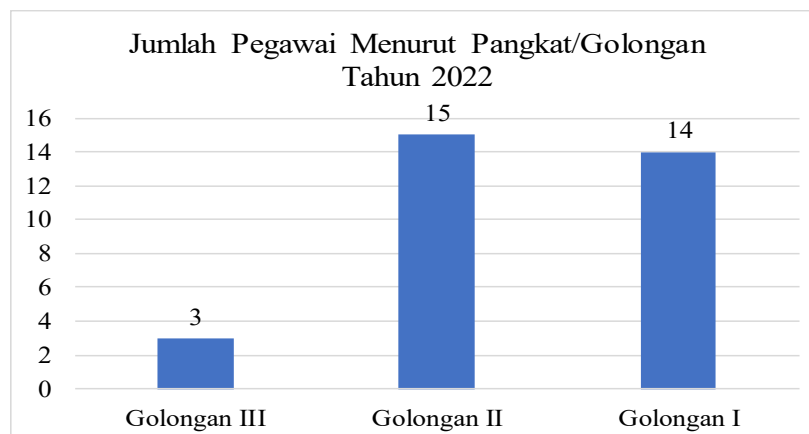
Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang menumbuhkan minat pegawai dalam berkolaborasi, bekerja dengan efisiensi, serta berkontribusi untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi memiliki arti strategis dalam sebuah organisasi karena menjadi faktor penggerak, pengarah, dan pemberi semangat bagi pegawai untuk meraih hasil terbaik. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, penuh semangat, dan memiliki inspirasi dalam melaksanakan tanggung jawab. Selain itu, motivasi membantu pegawai untuk lebih terarah dalam mencapai tujuan, berinisiatif, serta mengambil langkah efektif agar target kerja dapat dipenuhi. Tingginya motivasi biasanya dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas kerja yang sesuai kebutuhan. Dengan meningkatnya motivasi, kedisiplinan kerja pegawai juga ikut terjaga.



Sumber: Renstra Kominfo

Gambar 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

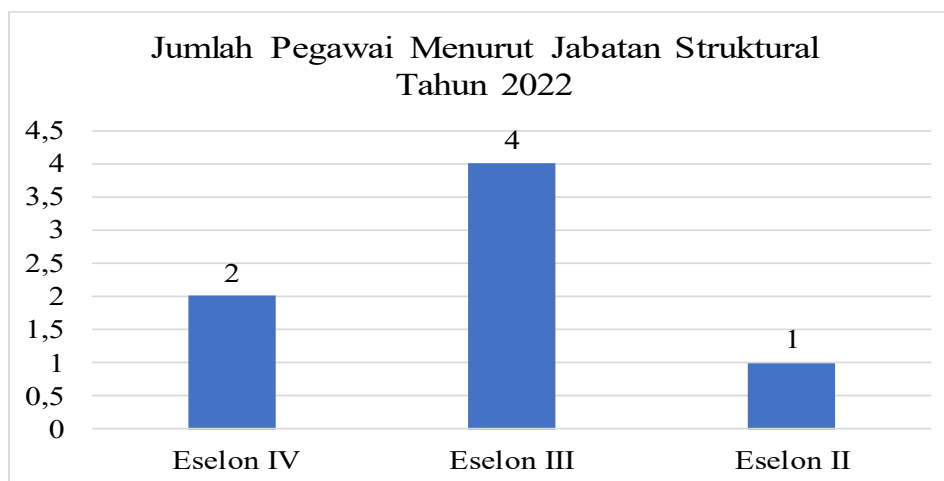
Berdasarkan Gambar 1 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya status pegawai sebanyak 32 PNS dan 31 Non PNS.



Sumber: Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya

Gambar 1 . Jumlah Pegawai Dengan Pangkat/Golongan

Menurut Gambar 2 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya jumlah Pegawai Menurut Golongan atau Pangkat terdapat 3 Pegawai untuk Golongan III, 15 Pegawai Golongan II dan 14 Pegawai Golongan I.



Sumber: Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya

Gambar 2 Jumlah Pegawai Jabatan Struktural

Menurut Gambar 3 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya Jumlah Pegawai menurut Jabatan Struktural terdapat 2 Pegawai Eselon IV, 4 Pegawai Eselon III dan 1 Pegawai Eselon II.



Sumber: Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya

Gambar 4 Jumlah Pegawai Jabatan Fungsional

Menurut Gambar 4 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Fungsional terdapat 12 Pegawai Pramata Komputer Terampil, 1 Pegawai Statistisi Ahli Muda dan 2 Pegawai Pranata Komputer Ahli Muda.

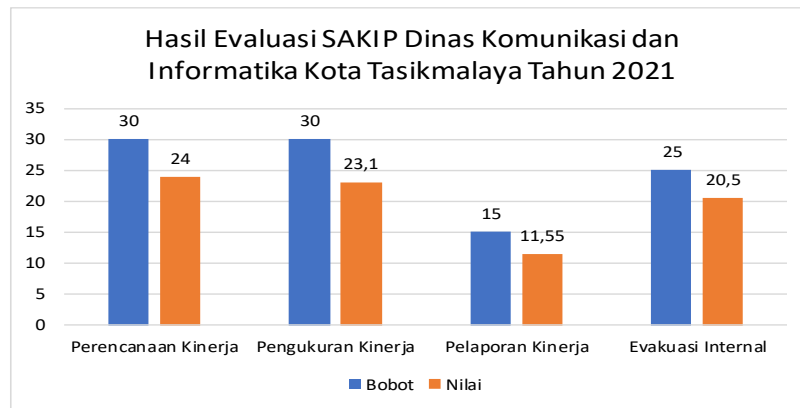
Selain menurut Status Pegawai, Pangkat atau Golongan, Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional kenaikan pangkat pun diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam kenyataannya pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik.

Tabel 1 Prestasi Kerja Diskominfo 2021

No.	Komponen Manajemen Kinerja	Bobot	Nilai	Kategori
1	Perencanaan Kinerja	30	24,00 / 80%	Memuaskan
2	Pengukuran Kinerja	30	23,10 / 77%	Memuaskan
3	Pelaporan Kinerja	15	11,55 / 77%	Memuaskan
4	Evaluasi Internal	25	20,50 / 82%	Memuaskan
	Nilai	100	79,16	Sangat Baik(BB)

Sumber: LKIP Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya

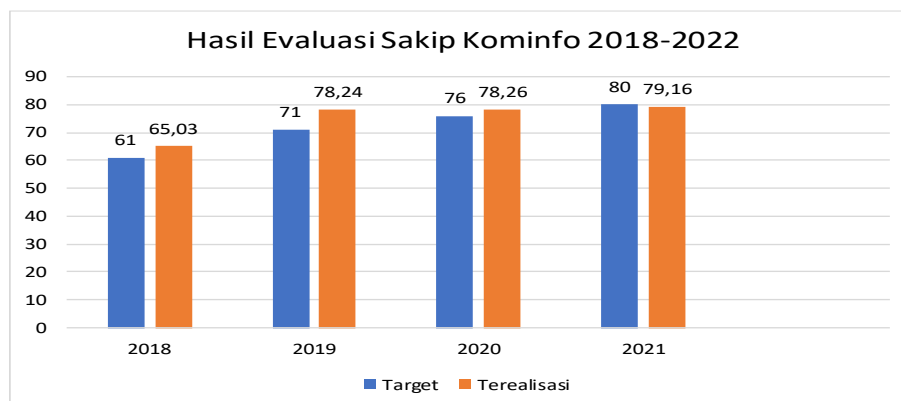
Jika dikonversikan kedalam data grafik maka hasilnya sebagai berikut:



Sumber: LKIP Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya
Gambar 5 Hasil Evaluasi Sakip Diskominfo 2021

Dalam rangka melaksanakan kewajiban akuntabilitas kinerja sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai SAKIP, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya menjalankan evaluasi kinerja berdasarkan Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014. Evaluasi difokuskan pada empat komponen inti, yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, serta pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP tahun 2021 yang diumumkan pada 2022, diperoleh skor 79,16 pada skala 0–100. Skor ini belum memenuhi target 80, sehingga tingkat capaian indikator kinerja tercatat sebesar 98,95%. Penilaian SAKIP tersebut dituangkan dalam laporan hasil evaluasi Nomor 700/251/Inspektora tanggal 22 Juni 2022, dengan memperhatikan lima komponen utama manajemen kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh diatas nilai pada pencapaian terhadap hasil kerja relatif masih dibawah target yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata keseluruhannya yaitu 79.16 dari 100 terhadap indikator tersebut. Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan tidak terlampaunya hasil kerja pegawai adalah tedapat fasilitas yang masih belum memadai dalam menunjang pekerjaan pegawai dan juga kedisiplinan dari seorang pegawai.:



Sumber: LKIP Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya
Gambar 3 Perbandingan Hasil Evaluasi Sakip Kominfo 2018-2021

Berdasarkan Gambar 6, dapat dilihat bahwa evaluasi penilaian SAKIP pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya menunjukkan tren peningkatan. Namun demikian, pada penilaian SAKIP tahun 2021 yang dilakukan pada 2022, hasil yang diperoleh masih belum mencapai target yang ditetapkan. SAKIP pada dasarnya mencerminkan kinerja yang dicapai oleh Diskominfo dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan capaian Indikator Kinerja Utama, Rencana Strategis, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Rencana Kerja, serta Perjanjian Kinerja. Kelima unsur tersebut menjadi dasar dalam perhitungan nilai akhir SAKIP. Adapun aspek yang menjadi indikator penilaian meliputi: (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, dan (4) Evaluasi Internal. Hasil penilaian yang terintegrasi menghasilkan nilai SAKIP Diskominfo. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan yang diungkapkan oleh pegawai sub kepegawaian SDM, antara lain: pemanfaatan laporan kinerja berkala dalam proses refocusing, pergeseran, maupun perubahan anggaran

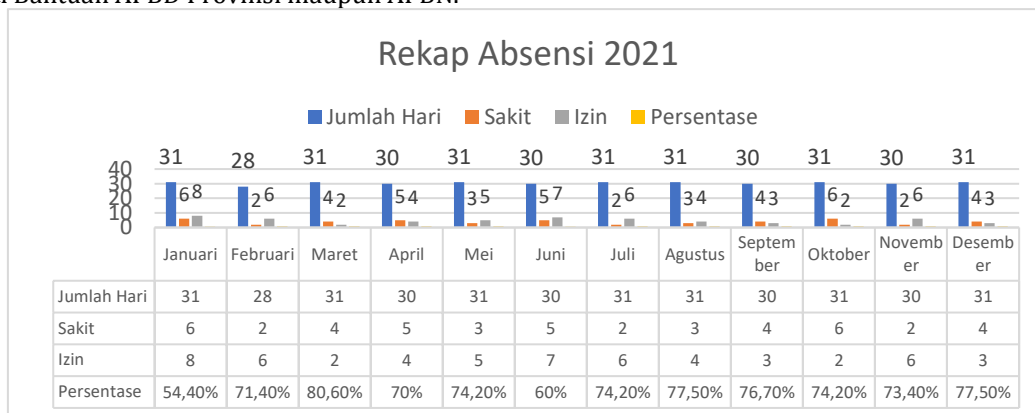
belum optimal; masih banyak pegawai yang kurang memahami serta peduli terhadap kinerja; serta pelaksanaan pengukuran kinerja belum dilakukan secara rutin.

Tabel 2 Fasilitas Diskominfo

Nama Barang	Jumlah	Nama Barang	Jumlah
Ac Unit	9	Camera Elektronik	1
Alat Pembantu Kebakaran	2	Camera Film	2
Dispenser	2	Filing Besi/ Metal	3
Generator	1	Global Positioning Sistem	1
Handy Talky (HT)	2	Kipas Angin	3
Kusi Besi/Metal	2	Kursi Biasa	4
Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Lain-lain	12	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	40
Kursi Lipat	10	Kursi Putar	18
Kursi Rapat	17	Kursi Rapat Ruangan Pejabat Eselon li	1
Kursi Tamu	19	Kursi Tangan	1
Laptop	8	Layar Film	3
Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	5	Lemari Kayu	3
Meja ½ Biro	21	Meja Kerja	4
Meja Biro	8	Meja Komputer	49
Meja Piket	1	Meja Rapat	2
Micropon/Wireless Mic	4	Modem	4
P.C.Unit	62	Papan Visual	1
Printer	8	Proyektor+Attachment	7
Rak Besi	2	Rak Kayu	2
Rak Peralatan	2	Rak-Rak Penyimpanan	7
Scanner	7	Server	10
Sound System	1	Switcher/Menara Antena	2
Tangga Almunium	1	Televisi (TV)	2
Unit Power Supply	17	Video Camera & Recorder	5
Wireless	2		

Sumber: Renstra Dinas Komunikasi dan Informatika

Berdasarkan hasil wawancara bahwa sarana dan prasarana belum sepenuhnya mendukung setiap aparatur Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya, Dari total jumlah aparatur sebanyak 45 orang, Kegiatan pendataan peralatan dan perlengkapan kantorkantor masih dibutuhkan pada beberapa tahun kedepan. Keterbatasan anggran Pemerintah Kota Taikmalaya karena kurangnya peningkatan pendapatan asli Daerah Kota Tasikmalaya yang kurang signifikan sehingga kemampuan Anggaran Belanja Derah dari taun ke taun peringkatnya telatif kecil, oleh karena itu diperlukan alternatif pembiayaan lain seperti Bantuan APBD Provinsi maupun APBN.



Sumber: Sub Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika

Gambar 4Rekaputilasi Absensi 2021

Berdasarkan data absensi yang diperoleh ada beberapa indeks persentase yang terbilang kecil pada bulan januari dengan total tidak hadir 14% (54.40%) dan bulan juni 13 tidak hadir (60%) dari rata-rata kehadiran dengan persentase 71%. Dengan memperhatikan latar belakang yang telah diuraikan

sebelumnya, penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya.”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu instansi menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Cita-cita dan target instansi hanya dapat diwujudkan jika didukung oleh SDM yang berkualitas, yakni pegawai yang memiliki kemampuan, visi, misi, serta komitmen yang sejalan dengan organisasi. Sebaliknya, instansi yang tidak memiliki SDM kompeten akan menghadapi konsekuensi buruk yang berdampak pada citra negatif, baik di pemerintahan maupun di masyarakat.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:1), manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta evaluasi kegiatan tenaga kerja. Bidang ini mencakup proses perekrutan pegawai, pengembangan kemampuan, pemberian kompensasi, pengintegrasian ke dalam organisasi, pemeliharaan kinerja, hingga pengaturan pemutusan hubungan kerja. Keseluruhannya ditujukan untuk mencapai sasaran organisasi, memberikan kepuasan bagi karyawan, dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengemukakan sebagai berikut “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Ansory (2018:59), manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang menitikberatkan pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta evaluasi aktivitas tenaga kerja. Kegiatan ini mencakup perekrutan pegawai, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, pengintegrasian ke dalam organisasi, pemeliharaan kinerja, hingga pengaturan pemutusan hubungan kerja. Seluruh rangkaian tersebut ditujukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, memenuhi harapan karyawan, serta menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.”

Fasilitas kerja

Dalam suatu instansi, fasilitas kerja sangat diperlukan untuk mendukung kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, instansi harus menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan mempermudah penyelesaian pekerjaan tepat waktu serta menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh hingga mencapai prestasi sesuai standar instansi.

Menurut Vonny (2016), fasilitas kerja mencakup berbagai sarana yang disediakan perusahaan untuk memperlancar aktivitas kerja, mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Bentuk fasilitas tersebut antara lain pemenuhan kebutuhan pegawai, penyediaan peralatan yang memadai, dan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Sabri dan Susanti (2021:196) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah berbagai sarana maupun perlengkapan yang berfungsi memperlancar pelaksanaan pekerjaan sekaligus memberikan kenyamanan bagi karyawan agar mampu bekerja secara optimal.”

Oleh karena itu, fasilitas kerja ini perlu diberikan oleh pimpinan lembaga pusat atau pimpinan lembaga tersebut kepada para pegawai sebagaimana mustinya dan juga sesuai dengan fungsinya agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Tanaya (2019:10), fasilitas kerja merupakan sumber daya khusus yang wajib disediakan oleh instansi karena sangat diperlukan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

Dengan adanya fasilitas yang memadai, pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai fungsinya, sementara ketiadaan fasilitas dapat mengganggu bahkan menghambat kelancaran pekerjaan. Menurut Vonny (2016) Fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaan terdiri dari 4 golongan diantaranya: 1) Fasilitas Alat Kerja, 2) Fasilitas Perlengkapan kerja, 3) Mudah Digunakan, dan 4) Fasilitas Sosial.

Disiplin Kerja

Dalam sebuah dunia kerja tentunya harus mempunyai disiplin tinggi dan sesuai dengan pedoman tempat dimana bekerja. Untuk memperkuat teori berikut beberapa definisi menurut para ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin lahir dari kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi yang dijalankan secara sadar dan tanpa paksaan.

Sementara itu, Sinambela (2018:335) memandang disiplin kerja sebagai bentuk komitmen karyawan dalam menerima serta melaksanakan aturan organisasi dan norma sosial.”

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan, pegawai yang dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma instansi yang telah ditetapkan tandanya pegawai tersebut mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017: 194), menjelaskan tentang indikator disiplin kerja yang terdiri dari: 1) Kehadiran ditempat kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada standar kerja, 4) tingkat kewaspadaan tinggi dan 5) bekerja etis.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi seseorang yang ingin bertahan dalam karier, mengembangkannya, bahkan meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Tanpa adanya motivasi, mustahil seseorang dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Berikut merupakan beberapa teori motivasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari kata Latin *movere* dan berfungsi menggerakkan individu agar bersemangat, bekerja dengan efisien, serta berusaha secara optimal.

Sementara itu, Afandi (2018:23) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri seseorang dan menumbuhkan semangat, inspirasi, serta ketekunan dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Menurut Afandi (2018:29) mengemukakan ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1) balas jasa, 2) kondisi kerja, 3) fasilitas kerja, 4) prestasi kerja, 5) pengakuan dari atasan dan 6) pekerjaan itu sendiri.

Prestasi Kerja

Evaluasi kinerja karyawan penting bagi karyawan dan organisasi. Evaluasi ini berperan sebagai faktor kunci dalam perencanaan pengembangan karier karyawan dan juga membantu dalam menentukan promosi. Bagi organisasi, penilaian kinerja karyawan dapat berperan sebagai motivator untuk mendorong kinerja kerja yang lebih baik.

Armansyah (2021:12) menjelaskan bahwa prestasi merupakan hasil yang dicapai seseorang atau kelompok melalui usaha dan pelaksanaan tugas pekerjaan.

Sementara itu, Badriyah (2018:136) mendefinisikan prestasi kerja sebagai capaian individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan pengelolaan waktu yang efektif..”.

Kemudian Menurut Sutrisno (2019: 151), mengemukakan sebagai berikut “prestasi kerja dapat dipahami sebagai suatu pencapaian yang diperoleh individu melalui perilaku kerjanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari”.

Terdapat 4 indikator pada prestasik kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya diantaranya sebagai berikut: 1) Perencanaan kinerja, 2) Pengukuran kinerja, 3) Pelaporan kinerja dan 4) Evaluasi internal

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Diskominfo Kota Tasikmalaya. Sedangkan subjek penelitian ini yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu suatu pendekatan penelitian yang menggunakan angket sebagai instrumen pokok dalam memperoleh data. Keunggulan metode survei adalah fleksibilitasnya yang dapat digunakan pada populasi dengan skala besar maupun populasi yang relatif kecil.

Menurut Sugiyono (2020:57), penelitian survei merupakan metode yang menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data dari suatu populasi, baik berjumlah besar maupun kecil. Data yang dikumpulkan dari sampel tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui distribusi relatif dan hubungan antar variabel, baik dalam konteks sosiologis maupun psikologis. Tujuan utama penelitian survei adalah memberikan gambaran detail mengenai latar belakang, karakteristik, dan sifat khas suatu kasus atau fenomena. Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 45 pegawai Diskominfo Tasikmalaya. Karena populasi yang digunakan relatif kecil, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh (*sensus*), yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari deskripsi hasil penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Setiap variabel akan diuraikan secara sistematis, kemudian dianalisis sesuai dengan hipotesis penelitian..

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memengaruhi Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya,

digunakan analisis regresi berganda dengan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS versi 25.0.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11786.432	4334.710		-2.719	.010
Fasilitas Kerja (X ₁)	.478	.129	.419	3.716	.001
Disiplin Kerja (X ₂)	.392	.116	.379	3.383	.002
Motivasi Kerja (X ₃)	.499	.103	.536	4.822	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 hasil regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -11786,432 + 0,478X_1 + 0,392X_2 + 0,499X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta sebesar -11786,432 menunjukkan bahwa jika jikadidak terjadi peningkatan dalam variabel Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja sebesar -11786,4432.
2. Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,478 menunjukkan apabila Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya sebesar 47.8%. Artinya bahwa apabila fasilitas yang tersedia lengkap mampu menopang pekerjaan pegawai, sehingga akan membantu pegawai dalam peningkatan hasil kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,392 menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya sebesar 39.2%. Artinya dalam mencapai suatu prestasi, pegawai harus memiliki rasa disiplin yang tinggi, pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mempunyai prestasi yang baik dan akan menjadi pegawai yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh instansi sesuai pada peraturan dan ketentuannya.
4. Nilai koefisien regresi X₃ Sebesar 0,499 menunjukan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya sebesar 49.9%. Artinya ketika pegawai memiliki motivasi daam dirinya pada bidang pekerjaan yang sedang ditekuninya dan termotivasi oleh atasan serta rekan sejawat dapat membuat pegawai tersebut merasa nyaman dan bersemangat daam bekerja sehingga pegawai tersebut dapat memaksimalkan potensinya untuk bekerja lebih baik mencapai bahkan melebihi target utama instansi.

Koefisien Korelasi (r)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 4 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.466	2943.958

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Disiplin Kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Bedasarkan Tabel 4 bahwa nilai koefisien korelasi (r) hasil dari perhitungan regresi adalah sebesar 0,709 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 3 variabel bebas fasilitas kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kumotivasi kerja (X₃) dengan prestasi kerja (Y) termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat karena berada dalam kriteria 0.60 – 0,799. Dengan kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang efektif dan optimal maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Prestasi Kerja pada DISKOMINFO Kota Tasikmalaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Selanjutnya, untuk mengetahui total pengaruh secara simultan antar variabel penelitian digunakan koefisien determinasi atau *R-Square*.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

R ² (R-squared)	Pengaruh faktor lain (1-R ²)
0,503	0,497

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25.0, diperoleh juga data mengenai nilai R Square/R² (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.65 menunjukkan besar pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Tasikmalaya, sebesar 0,503 atau 50,3%. Artinya 50,3% variabilitas variabel prestasi kerja dipengaruhi secara oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya (100% - 50,3%) = 49,7% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain - lain.

Pengaruh Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Masyarakat

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA, sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	359141422.466	3	119713807.489	13.813
	Residual	355342535.312	41	8666891.105	
	Total	714483957.778	44		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,00 < 0,05 maka H_a diterima (H₀ ditolak). Artinya bahwa Fasilitas Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penyediaan sarana yang memadai, penerapan disiplin yang konsisten, serta peningkatan motivasi terbukti mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Sebaliknya, apabila ketiga aspek tersebut diabaikan, maka prestasi kerja cenderung menurun.

Kinerja pegawai pada instansi telah menunjukkan hasil yang positif, terutama karena adanya dukungan fasilitas kerja, disiplin, dan motivasi yang baik. Akan tetapi, jika prestasi pegawai tidak diperhatikan dan dievaluasi secara rutin, kualitas output pekerjaan dapat menurun. Fasilitas yang kurang memadai, lemahnya disiplin, dan rendahnya motivasi akan berdampak langsung pada prestasi kerja yang tidak optimal. Oleh sebab itu, kondisi fasilitas, kedisiplinan, dan motivasi menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat prestasi pegawai Diskominfo Tasikmalaya.

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial fasilitas kerja (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen fasilitas kerja variabel dependen prestasi kerja secara individual (parsial). Hasil uji dilihat pada tabel *Coefficients^a* pada Tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-11786.432	4334.710		-2.719	.010			
	Fasilitas Kerja (X ₁)	.478	.129	.419	3.716	.001	.282	.502	.409
	Disiplin Kerja (X ₂)	.392	.116	.379	3.383	.002	.319	.467	.373
	Motivasi Kerja (X ₃)	.499	.103	.536	4.822	.000	.493	.602	.531

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, koefisien korelasi parsial antara Fasilitas Kerja dan Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,502, yang menunjukkan adanya hubungan sedang. Nilai positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Besar pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap prestasi kerja adalah 25,2% [$K_d = (0,502)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikansi fasilitas kerja (X_1) secara parsial prestasi kerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan fasilitas kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_o ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa tersedianya fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai DISKOMINFO Kota Tasikmalaya. Sebaliknya, kinerja yang buruk akibat fasilitas kurang memadai akan menurunkan prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Tasikmalaya

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya dilakukan dengan menggunakan uji t Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja variabel dependen prestasi kerja secara individual (parsial). Hasil uji dilihat pada tabel *Coefficients^a* pada Tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-11786.432	4334.710		-2.719	.010			
Fasilitas Kerja (X_1)	.478	.129	.419	3.716	.001	.282	.502	.409
Disiplin Kerja (X_2)	.392	.116	.379	3.383	.002	.319	.467	.373
Motivasi Kerja (X_3)	.499	.103	.536	4.822	.000	.493	.602	.531

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 8 memperlihatkan koefisien korelasi parsial sebesar 0,467 antara Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja, tergolong hubungan sedang. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai, dengan kontribusi parsial 21,8% [$K_d = (0,467)^2 \times 100\%$].

Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan probabilitas $0,002 < 0,05$, sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t secara parsial. Uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu prestasi kerja, secara terpisah dari variabel lain. Hasil pengujian uji t tersebut dapat dilihat pada tabel *Coefficients* yang disajikan dalam Tabel 9:

Tabel 9 Hasil Uji Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-11786.432	4334.710		-2.719	.010			
Fasilitas Kerja (X_1)	.478	.129	.419	3.716	.001	.282	.502	.409
Disiplin Kerja (X_2)	.392	.116	.379	3.383	.002	.319	.467	.373
Motivasi Kerja (X_3)	.499	.103	.536	4.822	.000	.493	.602	.531

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9, koefisien korelasi parsial antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja pegawai sebesar 0,602, menunjukkan hubungan sedang. Nilai positif ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi pegawai, dengan pengaruh parsial sebesar 36,2% [$K_d = (0,602)^2 \times 100\%$].

Uji signifikansi menunjukkan probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada DISKOMINFO Kota Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kategori penilaian untuk variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja pegawai berada pada kategori sangat baik.
2. Secara simultan, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Secara parsial, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Ansory. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Armansyah. 2021. Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. Yogyakarta: CV. Azka Pustaka.
- Badriyah, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia 1st Editon. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Batjo, N., & Shaleh, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar: Aksara Timur.
- Hasibuan, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia 18th Edition. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusyan, A. T. 2022. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Karya.
- Sabri, S. E., Susanti. M, S. E., & Ak, M. 2021. Kewirausahaan: Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sinambela, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tanaya, I. L. 2019. Strategi Pengembangan Desa Wisata. Jakarta: Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi.