



Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Petugas Teknis Kesehatan Hewan)

Immanuel Yahya
Universitas Galuh

Korespondensi penulis : immanuelyahya@student.unigal.ac.id

Abstract. *The background of this research is that the performance of field technical officers at the Animal Husbandry and Fisheries Service is still not optimal. The contributing factors are office facilities, work motivation and work discipline of Animal Health Technical Officers which also do not support performance implementation. Thus, the purpose of this study was to find out and describe office facilities, work motivation and work discipline on the performance of Animal Health Technical Officers. The method used is quantitative descriptive with the results of the study showing that office facilities have a positive and significant effect on the performance of Animal Health Technical officers. This means that if the office facilities increase, it will be followed by an increase in the performance of Animal Health Technical officers. work motivation has a positive and significant effect on the performance of Animal Health Technical officers. This means that if work motivation increases, it will be followed by an increase in the performance of Health Technical officers. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of Animal Health Technical officers. This means that if work discipline increases, it will be followed by an increase in the performance of Animal Health Technical officers. Office facilities, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of Animal Health Technical Officers. This means that if office facilities, work motivation and work discipline increase, it will be followed by an increase in the performance of Animal Health Technical officers*

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

Abstrak. Latar belakang penelitian ini adalah kinerja petugas teknis lapangan pada Dinas Peternakan dan perikanan masih belum optimal. Faktor penyebabnya adalah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan yang juga kurang menunjang pelaksanaan kinerja. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan. Adapun metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika Fasilitas kantor meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan

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

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan kinerja karyawan bagi sebuah instansi pemerintahan sangat tinggi. Hal ini disebabkan tuntutan masyarakat akan kinerja pegawai sangat tinggi pula. Oleh sebab itu maka pemerintah berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey, melalui penyebaran kuesioner pada 20 orang Petugas Teknis Kesehatan Hewan, sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Pra Survey tentang Kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Kualitas Petugas Teknis Kesehatan Hewan bekerja dengan mengedepankan kualitas pelayanan.	8	40%	12	60%
2.	Kuantitas Petugas Teknis Kesehatan Hewan, secara kuantitas dapat menjangkau kebutuhan masyarakat Kabupaten Ciamis	5	25%	15	75%
3.	Penggunaan waktu dalam kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaannya	7	35%	13	65%
4.	Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, melakukan kerjasama yang baik dengan sesama pegawainya.	5	25%	15	75%

Sumber: Data Pra Survey. 2023

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa dalam melakukan pekerjaannya kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, masih belum optimal. Hal ini dibuktikan secara kuantitas belum mampu untuk menjangkau seluruh kebutuhan masyarakat kabupaten Ciamis, dikarenakan kurangnya petugas lapangan yang ada. Selain itu kerjasama yang dilakukan masih belum efektif untuk menjangkau semua kebutuhan masyarakat. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan penurunan kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, tiga diantaranya di duga kuat disebabkan oleh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Fasilitas kantor yang memadai menjadi harapan pegawai agar dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai jangan sampai pegawai harus membeli dengan uang sendiri untuk kebutuhan peralatannya saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil pra survey, melalui penyebaran kuesioner pada 20 orang, sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey tentang Fasilitas Kantor, yang Ada
di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

No	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Fasilitas Alat Kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, di lengkapi dengan fasilitas alat kerja yang memadai	7	35%	13	65%
2.	Fasilitas Alat Kerja Fasilitas Perlengkapan Kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, di lengkapi dengan fasilitas Perlengkapan Kerja	5	25%	15	75%
3.	Fasilitas Sosial Petugas Teknis Kesehatan Hewan, memiliki fasilitas sosial	5	25%	15	75%

Sumber; Hasil Pra survey: Data diolah

Hasil pra survey di atas, menunjukkan bahwa keberadaan semua indikator fasilitas kerja pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Ciamis, masih kurang tersedia. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi melalui aktivitas kunjungan ke masing-masing unit pelayanan petugas Teknis Kesehatan Hewan yang ada di Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa, fasilitas kantor pada masing-masing unit masih sangat minim, baik fasilitas yang bersifat umum maupun fasilitas penunjang petugas kesehatan hewan seperti jarum suntik, obat-obatan maupun ruangan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat yang sengaja membawa hewan peliharaannya ke UPTD tersebut. Dengan kata lain bahwa di dalam setiap UPTD tidak memiliki ruang untuk periksa hewan ataupun laboratorium untuk pengecekan hewan.

Selain fasilitas yang berpengaruh terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang ada pada seseorang dalam bentuk kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.. Berdasarkan hasil pra survey, melalui penyebaran kuesioner pada 20 orang Petugas Teknis Kesehatan Hewan, sebagaimana tampak dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
**Hasil Pra Survey tentang Motivasi Kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan
di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis**

No	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Kebutuhan fisiologis Petugas Teknis Kesehatan Hewan termotivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan fisiologis	7	35%	13	65%
2.	Kebutuhan Keselamatan Petugas Teknis Kesehatan Hewan termotivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan keselamatan	5	25%	15	75%
3.	kebutuhan sosial Petugas Teknis Kesehatan Hewan termotivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan sosial	5	25%	15	75%
4.	Kebutuhan akan penghargaan Petugas Teknis Kesehatan Hewan termotivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan akan penghargaan	15	75%	5	25%
5.	Aktualisasi diri Petugas Teknis Kesehatan Hewan termotivasi dalam bekerja untuk aktualisasi diri	15	75%	5	25%

Sumber : hasil pra survey, data diolah

Berdasarkan hasil pra survey di ketahui bahwa Motivasi Kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, masih kurang dari aspek dukungan fisiologis dan kebutuhan keselamatan serta , melainkan hanya termotivasi dengan penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, secara keseluruhan berubah-ubah. Hal ini dapat dilihat dari sebagian Petugas Teknis Kesehatan Hewan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajibannya, ada sebagian Petugas Teknis Kesehatan Hewan yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya Petugas Teknis Kesehatan hewan yang datang tidak tepat waktu dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja,

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Hasil pra survey diperoleh kenyataan sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey tentang Disiplin Kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan

No	Indikator	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1.	Kehadiran Tingkat kehadiran Petugas Teknis Kesehatan Hewan	15	75%	5	25%
2.	Ketaatan pada peraturan kerja Tingkat ketaatan pada peraturan kerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan	15	75%	5	25%
3.	Ketaatan pada standar kerja Tingkat ketaatan Petugas Teknis Kesehatan Hewan pada standar kerja	5	25%	15	75%
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi Tingkat kewaspadaan Petugas Teknis Kesehatan Hewan tinggi	5	25%	15	25%
5.	Bekerja etis Petugas Teknis Kesehatan Hewan bekerja secara etis	15	75%	5	25%

Sumber : hasil pra survey, data diolah

Hasil pra survey di atas, menunjukkan bahwa kedisiplinan akan standar kerja dan tingkat kewaspadaan, masih kurang di laksanakan, sedangkan tingkat kehadiran, ketaatan akan peraturan serta bekerja etis sudah baik..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan asosiatif, dengan Jumlah sampel sebanyak 34 orang petugas teknis lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4
Rekapitulas Hasil Penelitian terhadap Variabel Fasilitas Kerja

No	Uraian	Skor tertinggi	Skor diperoleh	Rata-rata skor
1	Fasilitas Alat Kerja			
	a. Petugas Teknis Kesehatan Hewan memiliki fasilitas kerja yang memadai	32x5=160	117	125
	b. Fasilitas kerja tersebut digunakan sebagai pendukung pekerjaan	32x5=160	123	
	c. Petugas Teknis Kesehatan Hewan, menggunakan fasilitas kerja yang ada sebaik-baiknya	32x5=160	135	
2.	Fasilitas Perlengkapan Kerja			
	a. Adanya fasilitas perlengkapan kerja yang digunakan sewaktu-waktu saat di perlukan	32x5=160	121	126.75
	b. Fasilitas perlengkapan kerja tersebut memudahkan petugas saat memberikan pelayanan kepada masyarakat	32x5=160	119	
	c. Petugas Teknis Kesehatan Hewan memberikan pelayanan maksimal dengan dibantu oleh fasilitas penunjang	32x5=160	134	
	d. Akrivitas pelayanan yang dilakukan Petugas Teknis Kesehatan lebih maksimal dengan dibantu oleh fasilitas penunjang	32x5=160	133	
3.	Fasilitas Sosial			
	a. Fasilitas sosial membatu Petugas Teknis Kesehatan hewan untuk memberikan pelayanan sosial kepada masyaeakat luas	32x5=160	135	132.33
	b. Dalam prosesnya fasilitas sosial menunjang keberhasilan pelayanan	32x5=160	130	
	c. Dengan bantuan fasilitas sosial yang ada, mempermudah Petugas Teknis Kesehatan herwan dalam pemberian pelayanan	32x5=160	132	
Jumlah			1279	
Rata-rata			127.9	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap fasilitas kerja, diperoleh skor total sebesar 1279 atau dengan rata0-rata skor 127.9. skor tertinggi diberikan pada indikator fasilitas sosial dengan rata-rata skor sebesar 132.33n sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator fasilitas kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 125.

Sementara itu tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 5
Rekapitulas Hasil Penelitian terhadap Variabel motivasi Kerja

No	Uraian	Skor tertinggi	Skor diperoleh	Rata-rata skor
1.	Kebutuhan fisiologis			
	a. Petugas Teknis Kesehatan Hewani menjadikan motivasi sebagai kebutuhan fisiolog	32x5=160	119	118
	b. Dengan adanya dorongan motivasi, Petugas Teknis Kesehatan Hewani mampu meningkatkan kinerjanya	32x5=160	117	
2.	Kebutuhan keselamatan			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan termotivasi dalam bekerja oleh adanya pemenuhan atas kebutuhan keselamatan	32x5=160	123	129
	b. Petugas Teknis Kesehatan hewan memperoleh jaminan keselamatan kerja dari pemerintah	32x5=160	135	
3.	Kebutuhan sosial			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan menjadikan motivasi sebagai kebutuhan sosialnya	32x5=160	121	120
	b. Melalui motivasi yang diberikan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan sosial, maka Petugas Teknis Kesehatan Hewani semakin bersemangat untuk bekerja lebih baik	32x5=160	119	
4.	Kebutuhan akan penghargaan aktualisasi diri			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan termotivasi dengan penghargaan yang di berikan pemerintah atas kinerja yang di lakukannya	32x5=160	121	125.5
	b. Petugas Teknis Kesehatan hewan mendapatkan pengahrgaan secara langsung akan prestasi yang diperolehnya	32x5=160	124	
	c. Petugas Teknis Kesehatan hewan memperoleh pengakuan dari instansi tempatnya bekerja atas penghargaan yang diperolehnya	32x5=160	128	
	d. Petugas Teknis Kesehatan hewan memperoleh pengahrgaan langsung dari instansi tempatnya bekerja atas penghargaan yang diperolehnya	32x5=160	129	
	Jumlah		1236	
	Rata-rata		123.6	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, diperoleh skor total sebesar 1236 atau dengan rata-rata skor 123.6. skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan

keselamatan dengan rata-rata skor sebesar 129 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 118.

Sementara itu tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Penelitian terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Uraian	Skor tertinggi	Skor diperoleh	Rata-rata skor
1.	Kehadiran			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam setiap bulannya	32x5=160	133	134
	b. Kehadiran di tempat kerja menjadi salah satu ciri kedisiplinan Petugas Teknis Kesehatan Hewan	32x5=160	135	
2.	Ketaatan pada peraturan kerja			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan taat pada aturan yang berlaku	32x5=160	131	155
	b. Ketaatan yang di lakukan oleh Petugas Teknis Kesehatan hewan memberikan apresiasi pada Petugas Teknis Kesehatan Hewani lainnya	32x5=160	178	
3.	Ketaatan pada standar kerja			
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan memiliki ketaatan pada standar kerja	32x5=160	137	130
	b. Ketaatan pada standar kerja menjadi kekuatan petugas untuk melaksanakan tupoksinya	32x5=160	123	
4.	Tingkat kewaspadaan tinggi			125
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan mengedepankan kewaspadaan dalam bekerja	32x5=160	129	
	b. Kewaspadaan dalam bekerja menjadi salah satu kunci kesuksesannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya	32x5=160	121	
5.	Bekerja etis			119
	a. Petugas Teknis Kesehatan hewan bekerja secara etis	32x5=160	119	
	b. Pekerjaan yang di lakukan sudah sesuai dengan standar operasional yang di tentukan	32x5=160	118	
	Jumlah		1324	
	Rata-rata		132.4	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja, diperoleh skor total sebesar 1324 atau dengan rata-rata skor 132.4 skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan keselamatan dengan rata-rata skor sebesar 129 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 118.

Sementara itu tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja , tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 7
Rekapitulas Hasil Penelitian terhadap Variabel Kinerja

No	Uraian	Skor tertinggi	Skor diperoleh	Rata-rata skor
1	Kualitas			
	a. Petugas Kesehatan Hewan memperhatikan kualitas kerja dalam menjalankan tugasnya	32x5=160	120	121.5
	b. Petugas kesehatan hewan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada	32x5=160	123	
2	Kuantitas			
	a. Petugas kesehatan hewan mampu memberikan pelayanan kesehatan hewan kepada masyarakat yang berada di wilayah tanggungjawabnya	32x5=160	128	125.5
	b. Petugas kesehatan hewan bekerja secara kuantitas telah memenuhi target yang ditentukan	32x5=160	123	
3	Penggunaan waktu dalam kerja			
	a. Petugas kesehatan hewan mampu menggunakan waktu dengan efektif dalam bekerja	32x5=160	117	120
	b. Memangfaatan waktu kerja menjadi kunci keberhasilan Petugas kesehatan hewan dalam bekerja	32x5=160	123	
4	Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja			
	a. Petugas kesehatan hewan bekerja dalam bentuk tim	32x5=160	135	123.25
	b. Petugas kesehatan hewan mengedepankan kerjasama yang harmonis dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	32x5=160	121	
	c. Kerjasama yang di bangun oleh Petugas kesehatan hewan sangat solid	32x5=160	119	
	d. Dalam setiap aktivitas pelayanan kepada masyarakat Petugas kesehatan hewan lebih sering bekerjasama daripada individu	32x5=160	118	
	Jumlah		1227	
	Rata-rata		122.7	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan, diperoleh skor total sebesar 1227 atau dengan rata-rata skor 122.7. skor tertinggi diberikan pada indikator kuantitas dengan rata-rata skor sebesar 125.5 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator penggunaan waktu dalam kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 120

PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kantor diperoleh nilai akumulasi sebesar 1279 atau dengan rata-rata skor 127.9. skor tertinggi diberikan pada indikator fasilitas sosial dengan rata-rata skor sebesar 132.33n sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator fasilitas kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 125. Hasil analisis korelasi variabel fasilitas kantor dengan kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan sebesar 0.915 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.832, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja sebesar 83.2%, sedangkan sisanya sebesar 16.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t diketahui bahwa nilai probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($\rho=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perolehan nilai beta sebesar 0.915 menunjukkan pengaruh signifikan antara fasilitas kantor terhadap kinerja. Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan

Tanggapan responden terhadap motivasi kerja, diperoleh skor total sebesar 1236 atau dengan rata-rata skor 123.6. skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan keselamatan dengan rata-rata skor sebesar 129 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 118. Hasil analisis korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan sebesar 0.949 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.898, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 89.8%, sedangkan sisanya sebesar 10.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t diperoleh nilai probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($\rho=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perolehan nilai beta sebesar 0.949 menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Seorang pegawai dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan

Tanggapan responden terhadap disiplin kerja, diperoleh skor total sebesar 1236 atau dengan rata-rata skor 123.6. skor tertinggi diberikan pada indikator kebutuhan keselamatan dengan rata-rata skor sebesar 129 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 118. Hasil analisis korelasi variabel Disiplin kerja dengan kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan sebesar 0.441 pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.194, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 16.7%, sedangkan sisanya sebesar 83.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja naik sebesar 1 poin maka akan diikuti kinerja sebesar nilai regresi. Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.021 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($\rho=0.021 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perolehan nilai beta sebesar 0.441 menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan

Tanggapan responden terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, diperoleh skor total sebesar 1227 atau dengan rata-rata skor 122.7. skor tertinggi diberikan pada indikator kuantitas dengan rata-rata skor sebesar 125.5 sedangkan pemberian skor terendah terdapat pada indikator penggunaan waktu dalam kerja, dengan jumlah rata-rata skor sebesar 120.

Hasil analisis korelasi antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 0.957 dan koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0.908, berarti bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 90.8%, sedangkan sisanya sebesar 9.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 102.637$ ($\text{sig}=0.000^a$), dengan $dk = 32-2-1 = 29$ maka $F_{(2;33)}$ diperoleh $F_{tabel} = 4.38$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan

bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja . Semakin tinggi fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan. Artinya jika Fasilitas kantor meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan s.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan.
4. Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Teknis Kesehatan Hewan. Artinya jika Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat, maka akan ddiikuti oleh peningkatan kinerja petugas Teknis Kesehatan Hewan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta,
- Chrisyanti, Dewi, Irra 2021. *Penghantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Pustakarya.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Donni dan Juni Priansa. Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2018. *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPF
- 2013. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Kadarisman. 2016..*Manajamemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia..* KBBI. Jakarta: Depdiknas.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Levine. Alfred R. Lateiner, A. R., Levine, I. E., & Soedjono, I. 2015. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru, Jakarta
- Mangkunegara. 2019 *Manajemen Sumber dayaManusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. 2015 . *Manajemen Sumber dayaManusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Strauss dan Sayless. 2010. *Management Personalialia*. Jakarta Timur: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sukoco. 2019. *On The Job Training (Ojt) Untuk Kesiapan Dunia Kerja Siswa Smk Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.