

Analysis Of The Effect Of Facilities And Work Motivation On Employee Performance At The Office Of The District Head Of Medan Selayang District, Medan City

Analisis Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan

Nana Wahyuni ¹⁾; Ahmad Aswan Waruwu ²⁾; Soulthan Saladin Batubara ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Social and Science, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: ¹⁾ nanawahyuni57@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [03 Mei 2026]

Accepted [07 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintahan. Kinerja yang optimal tidak terlepas dari dukungan fasilitas kerja yang memadai serta motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan sebanyak 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, fasilitas kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa 75,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan fasilitas kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in supporting the effectiveness of public service delivery, particularly in government institutions. Optimal performance cannot be separated from adequate work facilities and high work motivation. This study aims to analyze the effect of work facilities and work motivation on employee performance at the Medan Selayang District Office, Medan City. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees at the Medan Selayang District Office totaling 50 people, and a census technique was used as the sampling method. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results showed that work facilities and work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work facilities and work motivation also had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.752 indicates that 75.2% of the variation in employee performance can be explained by work facilities and work motivation, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion of this study emphasizes that improving work facilities and enhancing work motivation are essential in increasing employee performance. The implications of this study are expected to serve as a reference for government institutions in formulating policies to improve employee performance and public service quality.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai berperan langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat

menghambat proses kerja dan menurunkan kualitas kinerja pegawai. Selain fasilitas kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi kerja rendah. Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan kompensasi.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan variasi pengaruh antar variabel tersebut, khususnya pada sektor pemerintahan tingkat kecamatan. Selain itu, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah (*novelty*) pada objek penelitian serta pengujian empiris pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, serta memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Robbins dan Judge mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai. Hasibuan menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan organisasi kepada pegawai agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan nyaman. Sandy, Winarto, dan Subandi menyatakan bahwa fasilitas kerja mencakup peralatan kerja, ruang kerja, serta kondisi lingkungan fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan lingkungan kerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mendorong produktivitas pegawai. Indikator fasilitas kerja dalam penelitian ini meliputi ketersediaan peralatan kerja, kelayakan sarana kerja, kenyamanan ruang kerja, dan dukungan fasilitas pendukung lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kebutuhan, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang.

METODE PENELITIAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas, untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti.
2. Uji Reliabilitas, untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi, yang meliputi:

1. Uji Normalitas, menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk.
2. Uji Multikolinearitas, dengan melihat nilai Tolerance ($> 0,10$) dan VIF (< 10).
3. Uji Heteroskedastisitas, menggunakan uji Glejser dan Scatterplot.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan model persamaan sebagai berikut:

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

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Parsial (Uji t), untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Uji Simultan (Uji F), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, yang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, pelayanan administrasi, serta koordinasi dengan kelurahan dalam wilayah kerjanya. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas pelayanan publik.

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, yang merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan umum, pelayanan administrasi, serta koordinasi dengan kelurahan dalam wilayah kerjanya. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas pelayanan publik.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Penilaian dilakukan berdasarkan skor jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap fasilitas kerja dan motivasi kerja, yang tercermin dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar item pernyataan.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan layak dan dapat dipercaya. Uji kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel ($0,2787$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel $\geq 0,70$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Namun, mengingat jumlah sampel ≥ 30 dan merujuk pada Teorema Limit Tengah (Central Limit Theorem), model regresi tetap dapat digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar $0,515 (> 0,10)$ dan nilai VIF sebesar $1,940 (< 10)$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Glejser, variabel Fasilitas Kerja tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sedangkan variabel Motivasi Kerja menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan pola tertentu, sehingga model regresi terindikasi mengalami heteroskedastisitas. Namun demikian, analisis regresi tetap dapat digunakan dengan pertimbangan kehati-hatian dalam interpretasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,798 + 0,236X_1 + 0,671X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

- Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu mendukung kelancaran tugas, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat dan tanggung jawab pegawai. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan produktif, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan lengkap sarana serta prasarana yang tersedia, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kantor, teknologi pendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman, mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien. Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) seperti keinginan berprestasi dan tanggung jawab, maupun dari luar (ekstrinsik) seperti penghargaan, insentif, dan dukungan lingkungan kerja, dapat mendorong peningkatan kinerja. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi mampu memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Lingkungan kerja yang mendukung, ditambah dengan dorongan internal dan eksternal yang kuat, akan menciptakan suasana kerja yang

kondusif, nyaman, dan produktif. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja, dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai *thitung* lebih besar dari *ttabel* dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan fasilitas kerja, dengan nilai *thitung* yang tinggi dan tingkat signifikansi yang sangat kecil. Hal ini menegaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel* dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa 75,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan faktor organisasi lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis
 - a) Bagi Kantor Camat Kecamatan Medan Selayang Kota Medan
Diharapkan pihak manajemen dapat terus meningkatkan kualitas dan kelengkapan fasilitas kerja, serta melakukan pemeliharaan fasilitas secara berkala agar dapat menunjang kelancaran tugas pegawai. Selain itu, pemberian motivasi kerja melalui penghargaan, insentif, dan pengembangan karier perlu ditingkatkan guna mendorong kinerja pegawai secara optimal.
 - b) Bagi Pegawai
Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang tersedia secara optimal dan menjaga semangat kerja serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja individu maupun organisasi dapat terus meningkat.
2. Saran Akademis
 - a) Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, atau kepuasan kerja, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
 - b) Pengembangan Metode Penelitian
Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020.
- M. S. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.

- I. Sandy, T. Winarto, dan S. Subandi, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 112–121, 2020.
- S. P. Robbins dan T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New Jersey: Pearson Education, 2019.
- A. Mangkunegara dan A. Puspitasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 4, no. 1, pp. 45–56, 2020.
- N. Rahayu, "Fasilitas Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 9, no. 1, pp. 1–10, 2023.
- D. Wahet, S. Widagdo, dan A. Prastyowati, "Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 15, no. 3, pp. 201–210, 2020.
- A. Pratama, R. Pratama, dan Y. Danu, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 1, pp. 33–41, 2024.
- N. Nurkumalasari dan A. Mustafa, "Motivasi Kerja sebagai Determinan Kinerja Pegawai Sektor Publik," *Jurnal Administrasi Negara*, vol. 14, no. 2, pp. 89–98, 2024.
- D. Gujarati dan D. C. Porter, *Basic Econometrics*, 5th ed. New York: McGraw-Hill, 2020.