

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PADA KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD ALI NAFIAH NASUTION
NPM : 1505160263
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 06 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ALI NAFIAH NASUTION
NPM : 1505160263
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

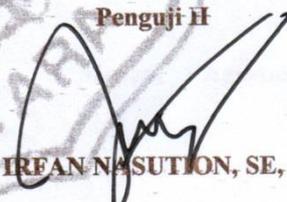
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

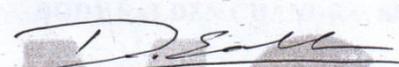
Penguji I

Penguji II


(IASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)


(M. IRFAN NASUTION, SE, MM)

Pembimbing

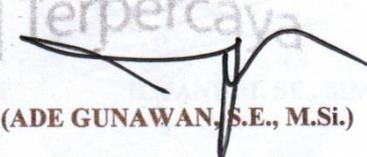

(DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. ALI NAFIAH NASUTION
N.P.M : 1505160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KANTOR REGIONAL VI
BKN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ALI NAFIAH NST
N.P.M : 1505160263
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
7/8/19	Perbaiki judul pada nama kantor tempat penelitian Bawa data survei Bawa data olahan spss	DS	
8/8/19	lengkapi tabel 111.2 Tambahkan abstraksi kuasai asal muasal angka dalam tabel	DS	
16/8/19	Besarkan tulisan keterangan Gambar perbaiki keterangan rumus lengkapi daftar pustaka keterangan var tabel diperjelas perbaiki kesimpulan perbaiki Saran	DS	
20/8/19	ACC meza hizan	DS	

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Medan, Agustus 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ALI NAFIAH NST
NPM : 1905160263
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20 / 09 / 2018
Pembuat Pernyataan



Muhammad Ali Nafiah NST
Muhammad Ali Nafiah NST.

NB :

- Surat Pernyataan **asli** diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat **pernyataan** dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Ali Nafiah Nasution, NPM. 1505160263. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. Skripsi, UMSU, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 84 orang pegawai. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif Disiplin terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,578) > t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif Fasilitas terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas terhadap kinerja pegawai.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Besarnya pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0.280 atau 28,0% yang berarti bahwa ada hubungan antara Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk $R Square$ sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbi ‘allamin, segala puji dan syukur kepada Allah Swt, karena dengan rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI BKN Medan.**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti ujian akhir guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Puji syukur atas kehadiran Allah yang telah memberikan kenikmatan dan waktu sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dan tak lupa Shalawat dan salam penulis persembahkan kehadiran junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan kepada alam penuh ilmu pengetahuan.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada ucapan terima kasih juga yang sebesar-besarnya juga penulis sampaikan kepada :

1. Orang tua saya tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan kasih sayang dukungan moral, phsikis maupun material kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari semasa kecil sampai sekarang.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemuharan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Amin ya Rabbal 'alamin.

Medan, Januari 2019
Penulis

MUHAMMAD ALI NAFIAH NST
1505160263

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	9
c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
d. Indikator – indikator Kinerja.....	11
2. Kompensasi.....	14
a. Pengertian kompensasi.....	14
b. Bentuk-bentuk kompensasi	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
d. Indikator kompensasi	22

3. Komitmen Organisasi	24
a. Pengertian Komitmen Organisasi	24
b. Dimensi Komitmen	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	27
d. Indikator Komitmen Organisasi	29
B. Kerangka konseptual.....	30
C. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Defenisi Operasional.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampe	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	36
Table III-2	Indikator Kompensasi	36
Table III-3	Indikator Komitmen organisasi.....	36
Tabel III-4	Jadwal Kegiatan Penelitian	37
Table III. 5	Daftar Populasi Penelitian.....	38
Tabel III-6	Skala Likert	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	43
Tabel 4.4	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan	44
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan	46
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan	48
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi.....	52
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.10	Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.11	Uji t	56
Tabel 4.12	Uji F	57
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	31
Gambar II-2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	32
Gambar II-3	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	33
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar III-2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji).....	47
Gambar 4.1	Grafik Histogram	51
Gambar 4.2	Penelitian menggunakan P-Plot5	41
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Aset suatu organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh instansi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia tersebut dari organisasi tersebut. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat di upayakan, serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya manusia atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya manusia yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-prilaku manusia yang bekerja didalamnya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tapi dalam suatu instansi sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja dan fasilitas kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktifitas pegawai.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) mempunyai peran yang sangat strategis dalam membangun sumber daya aparatur sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2005-2025 di bidang Hukum dan Aparatur. Peran dan kedudukan BKN kian strategis, dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara bahwa BKN mempunyai tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian yang menyelenggarakan pembangunan bidang aparatur negara yang dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena dalam melakukan penelitian di kantor Badan Kepegawaian Negara kinerja pegawai yang kian menurun, hal ini ditandai dengan pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunda-nunda pekerjaannya, terlambat masuk dari jam kerja yang udah ditentukan selain itu pegawai lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat/pulang, karyawan yang terlambatpun tidak langsung mengerjakan tugasnya dan melakukan diluar pekerjaan seperti mengobrol atau berbicara dengan pegawai lainnya, fasilitas yang

kurang memadai seperti alat tulis yang kurang, komputer atau internet yang tidak bekerja atau banyak yang rusak, kamar mandi yang kekurangan air.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014, hal. 5-6). Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produk, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Adapun pendapat Suyadi (2010, hal. 2) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Lebih spesifik lagi Mangkunegara (2013, hal. 67): mengemukakan bahwa kinerja merupakan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari penelitian ini yang diantaranya adalah disiplin dan fasilitas. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2010, hal 193). Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-

peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Dalam pandangan Agustini (2011, hal. 170) Menyatakan disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan: Kepatuhan: Kesetiaan: Keteraturan dan Ketertiban. Lebih spesifik lagi Siagian (2013, hal .305) “Mengatakan disiplin pegawai adalah suatu bentuk penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut setara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas. Menurut Assauri (2013, hal 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moral yang tinggi dan produktifitas yang besar. Sedangkan Husnan (2012, hal.187) “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.” Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Menurut pandangan Mardiyani, (2013, hal. 35) Fasilitas merupakan sarana maupun prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kepuasan seperti memberi kemudahan, memenuhi kebutuhan dan kenyamanan bagi pengguna jasa

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari

tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).

Sedangkan Wirawan (2014, hal. 7) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal karyawan yang terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi. Sementara itu, faktor yang diperoleh antara lain Perilaku kerja karyawan yang terdiri dari etos kerja, disiplin, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayalan.

Faktor eksternal yang terdiri dari kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Dan faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim kerja, dan teman sekerja.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2010, hal. 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti:

Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan di dalam menunjang kinerja. Menurut Nitisemito 2011, hal. 76), dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Strategi yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (*structure*) dan sistem (*system*) yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Perubahan paradigma dalam bidang pemerintahan dalam era pasca reformasi ini menjadi topik utama dalam paradigma baru pemerintahan di Indonesia. Aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur pelayanan masyarakat perlu lebih dahulu menghayati serta menerapkannya sesuai tuntutan zaman yang sudah berubah. Bahwa paradigma lama yang selama ini menjadi aspek pemerintahan dengan kecenderungan dengan kekuasaan dan

sekarang berubah menjadi kewenangan untuk pelayanan masyarakat, pemberdayaan masyarakat. Sejalan dengan perubahan era reformasi tersebut baik secara internal maupun perubahan lingkungan strategik yang sudah merupakan keharusan setiap pegawai negeri (aparatur) memahami dan melaksanakan secara baik.

Sejalan dengan upaya pemerintah akan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang Profesional tentunya diperlukan pemikiran bersama. Sesuai dengan Undang undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi pemicu untuk merealisasikan terwujudnya Sumber Daya Manusia dalam hal ini Sumber Daya yang berkualitas, mempunyai Kompetensi dibidangnya, profesional dalam berekerja serta berdaya saing tinggi dalam mengejar kualitas kerja. Sehingga kedepan pemerintah tidak akan ragu membuat/merancang program untuk pembangunan terkhusus sumber daya aparatur yang bermuara pada pemenuhan kebutuhan dan pelayanan kepada masyarakat, dalam peningkatan pelayanan baik yang bersipat internal maupun pelayanan yang bersipat eksternal.

Berdasarkan teori ahli dan fenomena-fenomena yang ada di Kantor Regional VI BKN Medan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Kantor Regional VI BKN Medan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang kian menurun
2. Pegawai tidak mengerjakan tugasnya tepat waktu
3. Pegawai tidak bekerja secara professional sehingga menghambat kinerjanya sebagai aparatur negara
4. Pegawai sering terlambat dan lebih dulu keluar ruangan dari jam istirahat yang ditentukan
5. Fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup disiplin kerja dan fasilitas kerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin, fasilitas dan kinerja pegawai.
2. Untuk Kantor BKN dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Untuk kampus, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.
4. Untuk Perpustakaan, sebagai studi perbandingan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2010:193).

Dalam pandangan Sutrisno (2014 hal 86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kemudian Darmawan (2013 hal. 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap dan perbuatan yang sesuai peraturan dan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu

organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Lebih spesifik lagi Siagian (2013, hal 305) mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Karyawan yang bermasalah terdiri dan sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan Disiplin adalah kesediaan, kerelaan dan kesadaran seseorang mematuhi peraturan dan norma-norma dan organisasi/perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam buku Sutrisno (2014 hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada maka semua karyawan akan merasa sadar dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal serupa, ada tidaknya pengawas pimpinan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Singodimedjo (Sutrisni, 2015. hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: *pertama*, besar kecilnya pemberian

kompensasi, *kedua*, ada tidaknya teteladanan pemimpinan dalam perusahaan. *Ketiga*, ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pedoman. *Keempat*, keberanian pimpinan dalam pengambilam keputusan. *Kelima*, ada tidaknya pengawas pimpinan. *Keenam*, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan Siagian (2013, hal 306) “faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: peringatan lisan oleh penyelia; pernyataan tertulis ketidak puasan atasan langsung; penundaan kenaikan gaji berkala; penundaan kenaikan pangkat; pembebasan dari jabatan; pemberhatian sementara; pemberian atas permintaan sendiri; pemberhentian dengana tidak hormat atas permintaan sendiri; pemberhentian tidak hormat.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu: disiplin preventif, dan disiplin koreksi. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatuhkan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan pendapat Agustini (2011, hal, 74) terdapat tiga jenis disiplin di dalam perusahaan, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai

ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat memhatikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia. Disiplin korektif, yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: peringatan lisan (*oral warning*), peringatan tulisan (*written warning*), disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), pemecatan (*discharge*).

Disiplin progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010, hal 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi,

diantaranya: Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 85) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah: tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, meningkatnya efisien dan Produktifitas kerja para pegawai.

Sedangkan menurut Agustin (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Adapun menurut Singodimejo (2011, hal. 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut: Ketepatan, waktu, tanggung jawab yang tinggi, menggunakan peralatan kantor dengan baik, ketaatan terhadap aturan kantor

2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan (Alwi, 2011, hal. 347). Sedangkan pendapat Doni (2013 hal 223-224) sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dengan penyaluran

dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya.

Prasarana menurut kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Alwi, 2011, hal. 269). Prasarana perkantoran dapat dibagi menjadi dua kelompok penting, yaitu: perabot dan tata ruang, kondisi fisik.

Adapun dalam pandangan Assauri (2010, hal 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moril yang tinggi dan produktifitas yang besar. Menurut Sukoco (2009, hal 63) salah satu fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka.

Sedangkan pendapat Chrisyanti (2011 hal. 215) pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil.

Lebih spesifik lagi Assauni (2010, hal 133) Kemudian apabila kita mempunyai peralatan atau fasilitas, maka kita selalu ingin untuk tetap menggunakan peralatan atau fasilitas tersebut maka kita harus melakukan pemeliharaan dan perawatan.

Berdasarkan pengertian fasilitas menurut pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan fasilitas adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Doni (2013, hal 223-224) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1) Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu computer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

2) Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Pada dasarnya fasilitas dapat menunjang perusahaan untuk mencapai suatu tujuan karena secara tidak langsung fasilitas sangat mempengaruhi tingkat pelayanan untuk memudahkan konsumen, memberikan standar keamanan dan kenyamanan bagi konsumennya.

Menurut Assauri (2010, hal 79) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut: Kondisi gedung atau kantor, peralatan dan perlengkapan kantor, tempat parkir, kamar kecil/toilet, ruangan istirahat pekerja, cafeteria, alat komunikasi.

Menurut Tjiptono (2014, hal. 161) terdapat enam indikator yang harus dipertimbangkan secara cermat dalam mengukur fasilitas jasa, yaitu: Perencanaan Spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Sedangkan dalam pandangan Faisal (2013, hal. 22) bahwa indikator fasilitas menurut: Komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor, transportasi.

Lebih spesifik lagi menurut Munir (2014, hal. 198-200) indikator fasilitas dibagi tiga golongan besar yaitu: fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas Sosial.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Maka jika dilihat secara luas arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa: “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan pendapat Wibowo (2014, hal.7) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Lebih spesifik lagi Moehariono (2012, hal 95) menyatakan bahwa “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan tiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan”.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (2011, hal 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan Wirawan (2014, hal. 7) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Faktor internal karyawan yang terdiri dari:

- a) Bakat dan sifat pribadi
- b) Kreativitas
- c) Pengetahuan dan keterampilan
- d) Kompetensi
- e) Pengalaman kerja
- f) Keadaan fisik
- g) Keadaan psikologi

Sementara itu faktor – faktor yang diperoleh adalah perilaku kerja karyawan antara lain:

- a) Etos kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Motivasi kerja
- d) Semangat kerja
- e) Sikap kerja
- f) Stress kerja
- g) Keterlibatan kerja
- h) Kepemimpinan
- i) Kepuasan kerja
- j) Kelayakan

2) Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari:

- a) Visi, misi, tujuan organisasi
- b) Kebijakan organisasi
- c) Bahan mentah
- d) Teknologi
- e) Strategi organisasi
- f) System manajemen
- g) Kompensasi
- h) Kepemimpinan
- i) Modal
- j) Budaya organisasi
- k) Iklim organisasi
- l) Teman sekerja

3) Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari:

- a) Kehidupan ekonomi
- b) Kehidupan politik
- c) Kehidupan sosial
- d) Budaya dan agama masyarakat

e) Competitor

c. Peran penting Kinerja

Kinerja memiliki peranan penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010, hal. 260):

”Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”.

Oleh karena itu, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Tujuan dari evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2013, hal. 10) adalah sebagai berikut: Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat lain dari Sembiring, (2012, hal. 87) tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut: Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi, menyediakan sarana pembelajaran karyawan, memperbaiki kinerja periode berikutnya, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward dan punishment*. memotivasi karyawan, menciptakan akuntabilitas publik.

Selain tujuan penilaian, kinerja juga mempunyai fungsi atau kegunaan. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2013, hal. 11) yaitu: Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa, untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi, sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik, sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya, sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan, sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Dengan demikian kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dan harus ada disuatu organisasi atau perusahaan untuk

meningkatkan dan memajukan perusahaan dalam persaingan global dunia bisnis.

d. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal 114) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: *Efektif*, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. *Efisien*, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. *Kualitas*, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. *Ketepatan waktu*, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen. *Produktivitas*, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja. *Keselamatan*, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainyaditinjau dari aspek kesehatan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indicator kinerja meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap. Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

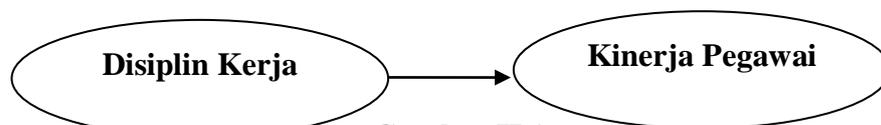
Lebih lanjut Basri (2011, hal 15) mengungkapkan indikator dari kinerja, yaitu: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin dan absensi

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dan berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2013 hal 92).

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

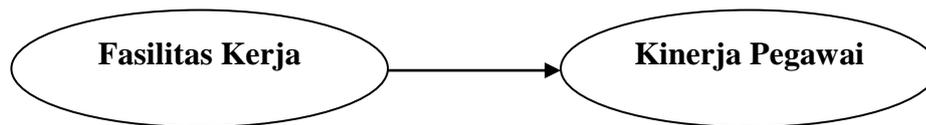
Hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018), bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang positif sehingga dapat diterima. Jadi, dapat digambarkan pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

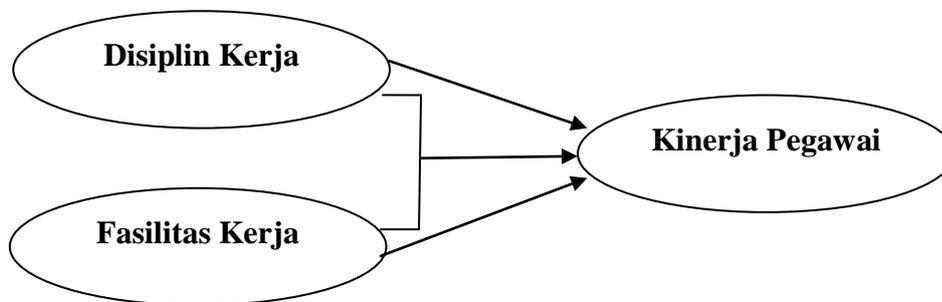
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jasman Saripuddin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Medan menyimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karawan. Jadi, hubungan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu Mona (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Surya Sragen menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.



Gambar II.3
Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis dapat dideduksi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantar dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. (Sanusi, 2011. 44)

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional di BKN Medan.
2. Ada Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional di BKN Medan.
3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional di BKN Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 7) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu”.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, Menurut Sugiyono (2012, hal. 31) Definisi Operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional dalam bentuk tabel sebagai berikut. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja adalah kesediaan, kerelaan dan kesadaran seseorang mematuhi peraturan dan norma-norma dan organisasi/perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2010, hal. 194) <ol style="list-style-type: none"> 1. tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan, 2. tingginya semangat dan gairah kerja dan 3. inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, 4. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 5. berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, 6. meningkatnya efisien dan Produktifitas kerja para pegawai. Sutrisno (2012, hal. 85) <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran, 2. Tata cara kerja, 3. ketaatan pada atasan, 4. kesadaran bekerja, 5. tanggung jawab. Agustin (2011, hal. 73) <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan, waktu, 2. tanggung jawab yang tinggi, 3. menggunakan peralatan kantor dengan baik, 4. ketaatan terhadap aturan kantor. Singodimejo (2011, hal. 94

2	Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas Kerja adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Tempat Parkir 4. Kamar Kecil/Toilet 5. Cafeteria 6. Alat Komunikasi (Assauri, 2010, hal. 79) <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Spasial, 2. Perencanaan ruangan, 3. Perlengkapan/perabotan, 4. Tata cahaya, warna, 5. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Tjiptono (2014, hal. 161) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komputer, 2. Meja kantor, 3. Parkir, 4. Bangunan kantor, 5. Transportasi. Faisal (2013, hal. 22) <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas alat kerja, 2. Fasilitas perlengkapan kerja, 3. Fasilitas Sosial. Munir (2014, hal. 198-200)
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan (Moehariono, 2012, hal.114) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Keandalan, sikap. Mangkunegara (2013, hal. 75) <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan, 2. Standar, 3. Umpan balik, 4. Alat atau sarana, 5. Kompetensi, motif, 6. Peluang. Wibowo (2014, hal. 85) <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja, 2. Pengetahuan pekerjaan,

			3. Inisiatif, 4. Kecekatan mental, 5. Sikap 6. Disiplin dan absensi Basri (2011, hal 15)
--	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Regional VI BKN Medan yang beralamat di Jl. Tahi Bonar Simatupang No.124 Medan.

2. Waktu

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah dari bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019

Tabel III.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jenis Penelitian	Bulan / Minggu																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■	■	■	■								
4	Perbaikan Proposal										■	■	■								
5	Riset Penelitian											■	■	■	■	■	■				
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010, hal. 130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 84 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010, hal. 131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena dalam penelitian ini populasi tidak melebihi seratus orang oleh karena itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai Kantor Regional VI BKN Medan yang berjumlah dengan 84 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera

dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk checklist.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.3
Skala Likert's

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Jogiyanto, (2010, hal 131).

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang disebar layak atau tidak akan digunakan uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kebenaran dari instrument kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat ahli.

Rumus yang digunakan adalah *Korelasi Product Momen*. Suharsimi Arikunto, (2010, Hal 72)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Arikunto (2010, hal. 72)

Dimana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Sampel Penelitian atau Jumlah Responden

x = Skor Tiap Pertanyaan

y = Skor Total

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel y

Untuk menafsirkan harga koefisien korelasi dengan cara melihat r_{tabel} *product moment*, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut valid dan begitu juga sebaliknya tidak signifikan, begitu juga sebaliknya jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur /butir instrument tersebut tidak valid.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,695	0,000 < 0,05	Valid
P2	0,728	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,520	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,661	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,581	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,453	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,691	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,651	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,664	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,551	0,000 < 0,05	Valid
P11	0,512	0,000 < 0,05	Valid
P12	0,299	0,006 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas (X₂)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,552	0,000 < 0,05	Valid
P2	0,537	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,515	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,436	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,584	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,584	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,586	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,481	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,485	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,413	0,000 < 0,05	Valid
P11	0,511	0,000 < 0,05	Valid
P12	0,604	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,370	0,001 < 0,05	Valid
P2	0,409	0,000 < 0,05	Valid
P3	0,552	0,000 < 0,05	Valid
P4	0,479	0,000 < 0,05	Valid
P5	0,526	0,000 < 0,05	Valid
P6	0,483	0,000 < 0,05	Valid
P7	0,594	0,000 < 0,05	Valid
P8	0,651	0,000 < 0,05	Valid
P9	0,621	0,000 < 0,05	Valid
P10	0,376	0,000 < 0,05	Valid
P11	0,590	0,000 < 0,05	Valid
P12	0,372	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Fasilitas, Kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hal, 86) bahwa reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu quisioner dapat dikatakan mempunyai taraf

kepercayaan yang tinggi jika quisioner tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. andaiapun berubah-ubah, perubahan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Arikunto (2010, hal. 86)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas yang dicapai

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

n = banyaknya item

σ_t^2 = varians total

X = simpangan X dari X yang dicari dari X-X

N = banyaknya subjek pengikut

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,717 > 0,60	Reliabel
Disiplin (X1)	0,738 > 0,60	Reliabel
Fasilitas (X2)	0,726 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian adalah terpercaya atau memadai karena mendekati 1 ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberi gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Menurut Azuar (2013, hal.169) ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji Normal P-P plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- 2) Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam penelitian ini uji ini bertujuan untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (*Asymp. Sig (2-tailed)* > $\alpha 0.05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel harga, kualitas produk terhadap keputusan pembelian digunakan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian
a = konstanta
b = Koefisien regresi
X₁ = Promosi
X₂ = Harga

(Sugiyono, 2012, hal.277)

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F.

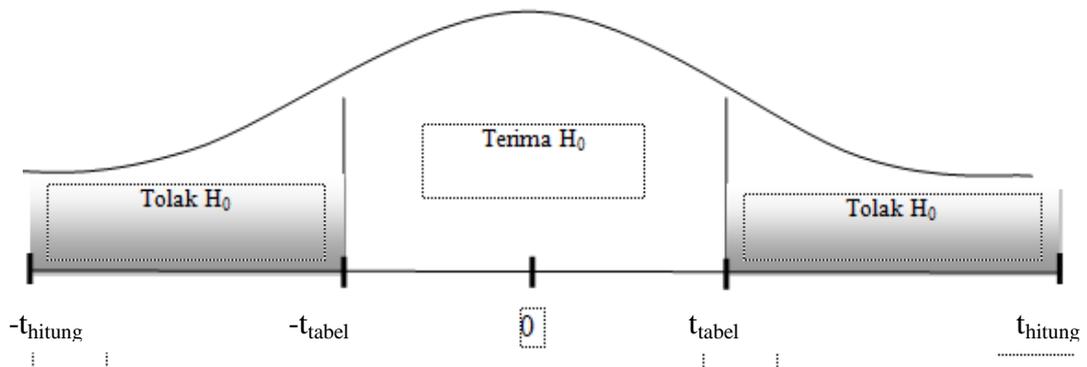
a. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Sugiyono (2012, hal. 256) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

1) Bila $t_{hitung} \geq t$, maka H₀ ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Bila $t_{hitung} \leq t$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanelevel* taraf nyata nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

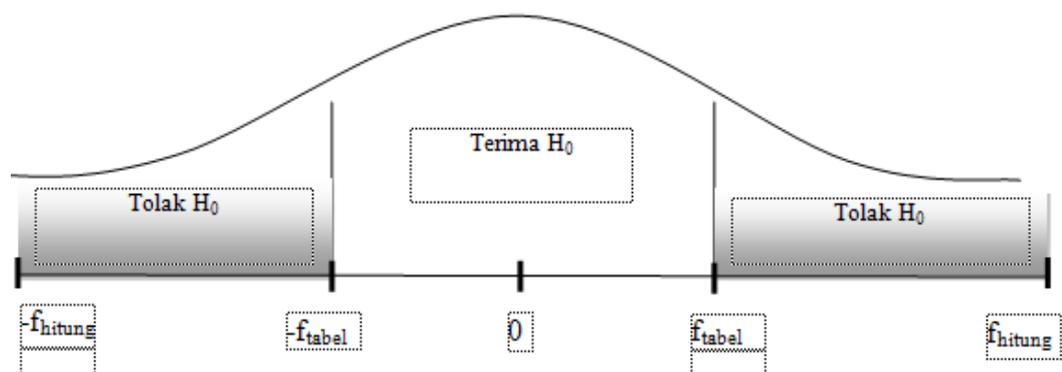
Sumber: Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel
k= jumlah variabel
R= koefesien korelasi ganda

Kriteria uji F:

Sugiyono (2012, hal.257) Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ terima H_a sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dengan rumus

$$D = R^2 \times 100$$

Sugiyono (2012, hal. 259)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Disiplin (X_1), 12 pertanyaan untuk variabel Fasilitas (X_2), dan 16 pertanyaan untuk variable Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 84 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	64	76.2	76.2	76.2
Perempuan	20	23.8	23.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 64 orang (76,2%) dan wanita sebanyak 20 orang (23,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan adalah pria.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 18-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 50 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	12	14.3	14.3	14.3
31-40 Tahun	31	36.9	36.9	51.2
41-50 Tahun	39	46.4	46.4	97.6
> 50 Tahun	2	2.4	2.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 39 orang (46,4%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (36,9%), kemudian untuk usia 18-30 tahun sebanyak 12 orang (14,3%), dan untuk usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (2,4%).

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	6	7.1	7.1	7.1
Diploma	21	25.0	25.0	32.1
Sarjana	57	67.9	67.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 57 orang atau 67,9%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan adalah Sarjana.

d. Analisis Variabel

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin (X_1), variabel Fasilitas (X_2), maupun variabel kinerja pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Disiplin pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan.

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin
pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23,8	42	50,0	16	19,0	6	7,1	0	0	84	100
2	28	33,3	36	42,9	15	17,9	5	6,0	0	0	84	100
3	16	19,0	53	63,1	15	17,9	0	0	0	0	84	100
4	20	23,8	50	59,5	14	16,7	0	0	0	0	84	100
5	16	19,0	54	64,3	13	15,5	1	1,2	0	0	84	100
6	19	22,6	51	60,7	13	15,5	1	1,2	0	0	84	100
7	14	16,7	44	52,4	22	26,2	4	4,8	0	0	84	100
8	12	14,3	57	67,9	7	8,3	8	9,5	0	0	84	100
9	14	16,7	50	59,5	16	19,0	4	4,8	0	0	84	100
10	18	21,4	55	65,5	8	9,5	3	3,6	0	0	84	100
11	19	22,6	49	58,3	16	19,0	0	0	0	0	84	100
12	34	40,5	37	44,0	13	15,5	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai saya datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50,0%
2. Dari jawaban kedua mengenai saya berusaha untuk tidak terlambat dalam masuk kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 42,9%

3. Dari jawaban ketiga mengenai saya selalu mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan bertanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai saya selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai besarnya saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan kantor, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai Peraturan kerja mempermudah dan membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan saya berperilaku adil dalam menyelesaikan suatu permasalahan kerja maupun pemberian sanksi hukuman, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai perusahaan selalu mengarahkan karyawan agar tujuan dan kemampuan bekerja dengan baik, perusahaan memberikan jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin masa pensiun pegawai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 67,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,5%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Perusahaan melakukan sanksi hukuman pada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,5%
11. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya selalu menjaga sikap yang baik dalam lingkungan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,3%
12. Dari jawaban kesepuluh mengenai perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk menjalin hubungan kemanusiaan baik antar sesama karyawan ataupun dengan pimpinan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 40,0%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Disiplin melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Fasilitas kerja pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan .

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja
pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	36,9	46	54,8	7	8,3	0	0	0	0	84	100
2	19	22,6	54	64,3	11	13,1	0	0	0	0	84	100
3	33	39,3	45	53,6	6	7,1	0	0	0	0	84	100
4	24	28,6	53	63,1	7	8,3	0	0	0	0	84	100
5	26	31,0	47	56,0	11	13,1	0	0	0	0	84	100
6	25	29,8	52	61,9	7	8,3	0	0	0	0	84	100
7	29	34,5	49	58,3	6	7,1	0	0	0	0	84	100
8	33	39,3	45	53,6	6	7,1	0	0	0	0	84	100
9	30	35,7	34	40,5	13	15,5	7	8,3	0	0	84	100
10	30	35,7	25	29,8	29	34,5	0	0	0	0	84	100
11	26	31,0	51	60,7	7	8,3	0	0	0	0	84	100
12	21	25,0	52	61,9	11	13,1	0	0	0	0	84	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2019)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai fasilitas kerja digunakan waktu kerja karyawanya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,8%

2. Dari jawaban kedua mengenai kondisi kerja di perusahaan sudah mendukung pekerjaan yang saya lakukan, bagi pegawai yang memiliki keterampilan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai peralatan kantor Anda sudah memenuhi kebutuhan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai perlengkapan kantor Anda berada dalam kategori lengkap, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai instansi menyediakan tempat parkir yang layak, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai tempat parkir yang tersedia cukup luas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kamar kecil yang tersedia selalu terjaga kebersihannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas kamar kecil yang disediakan layak pakai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai instansi menyediakan kafetaria yang layak, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 40,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kafetaria sudah mendukung gizi yang baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 29,8%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,7%

12. Dari jawaban keduabelas mengenai Peralatan komunikasi yang diberikan sudah memenuhi standar mutu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,9%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Fasilitas kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26,2	53	63,1	8	9,5	1	1,2	0	0	84	100
2	25	29,8	55	65,5	3	3,6	1	1,2	0	0	84	100
3	22	26,2	51	60,7	11	13,1	0	0	0	0	84	100
4	20	23,8	52	61,9	12	14,3	0	0	0	0	84	100
5	22	26,2	53	63,1	9	10,7	0	0	0	0	84	100
6	26	31,0	48	57,1	10	11,9	0	0	0	0	84	100
7	22	26,2	47	56,0	15	17,9	0	0	0	0	84	100
8	27	32,1	45	53,6	12	14,3	0	0	0	0	84	100
9	26	31,0	50	59,5	8	9,5	0	0	0	0	84	100
10	23	27,4	54	64,3	7	8,3	0	0	0	0	84	100
11	22	26,2	51	60,7	11	13,1	0	0	0	0	84	100
12	28	33,3	48	57,1	8	9,5	0	0	0	0	84	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya tidak akan menyia-nyiakan waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja yang baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,0%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,6%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 64,3%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai instansi memperhatikan keselamatan diri pegawai dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60,7%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai instansi menjamin keselamatan kerja para pagawainya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,1%

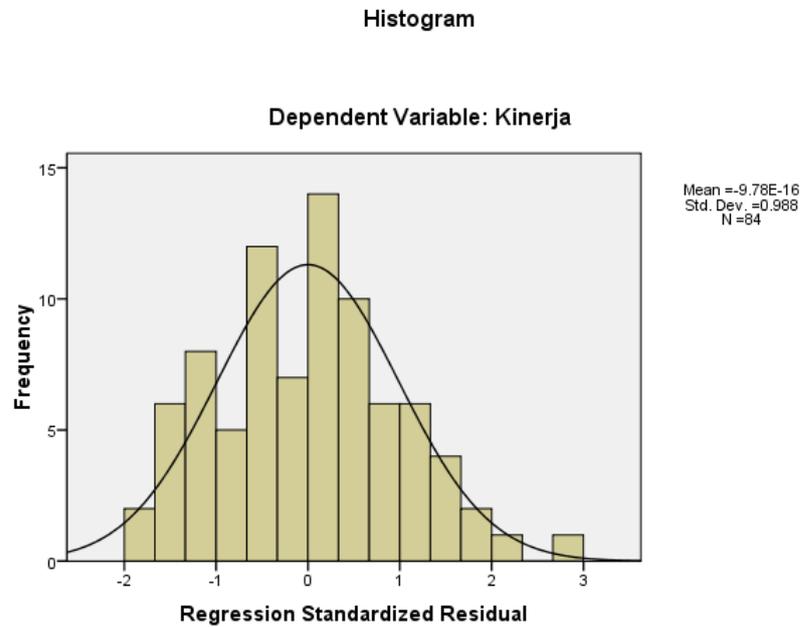
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja pegawai melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar

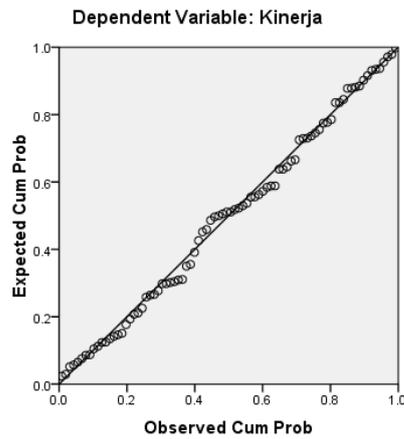
disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.545 ^a	.297	.280	1.530

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,530. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 84. Jadi nilai d_l sebesar 1,530 dan d_u sebesar 1,398. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,398 = 2,602)$ yaitu $1,398 < 1,530 < 2,602$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung

> a dan VIF hitung lebih <VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.060	4.616			
Disiplin	.200	.078	.262	.839	1.192
Fasilitas	.344	.091	.384	.839	1.192

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.
- 2) Fasilitas Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,344 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,192 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel Disiplin dan Fasilitas bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

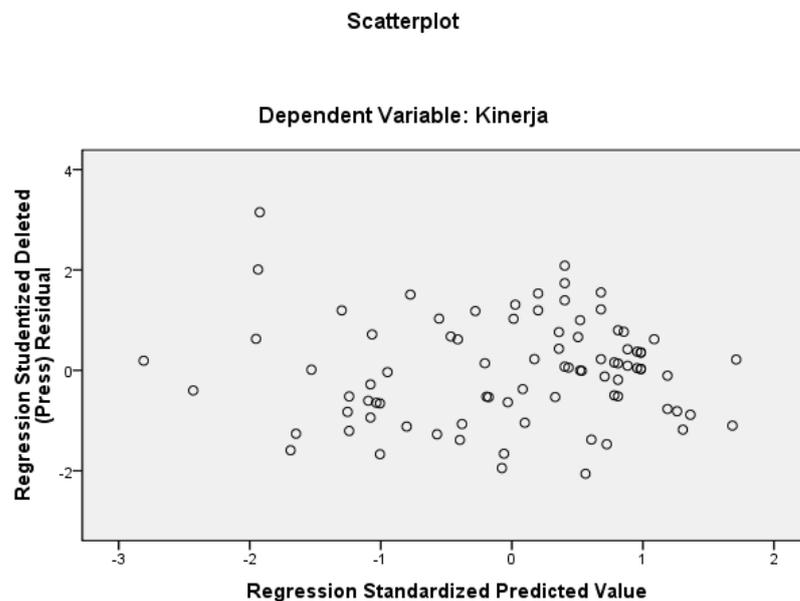
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.060	4.616		4.995	.000
Disiplin	.200	.078	.262	2.578	.012
Fasilitas	.344	.091	.384	3.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 23,060 + 0,200X_1 + 0,344X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Konstanta = 23,060.

Jika variabel Disiplin dan Fasilitas diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 23,060.

b. Koefisien Disiplin X_1

Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,200. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,200.

c. Koefisien Fasilitas X_2

Nilai koefisien Fasilitas menunjukkan angka sebesar 0,344. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Fasilitas akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,344.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Disiplin dan Fasilitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.060	4.616		4.995	.000
Disiplin	.200	.078	.262	2.578	.012
Fasilitas	.344	.091	.384	3.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin diperoleh t_{hitung} (2,578) > t_{tabel} (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 maka H_0 di

tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Fasilitas diperoleh $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Disiplin dan Fasilitas terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.511	2	161.256	17.109	.000 ^a
	Residual	763.441	81	9.425		
	Total	1085.952	83			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (17,109) > F_{tabel} (2,73)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil

dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin dan Fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Disiplin dan Fasilitas terhadap prestasi kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.545 ^a	.297	.280	3.07005	.297	17.109	2	81	.000	1.530

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.280 atau 28,0% yang berarti bahwa ada hubungan antara Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin dan Fasilitas) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan nilai t hitung sebesar 2,578 dan t tabel sebesar 1,663, artinya t hitung lebih besar dari t tabel, dengan probabilitas sig 0,012 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian terkandung arti bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain semakin tinggi/baik variabel disiplin (X_2) maka akan semakin tinggi/baik juga variabel kinerja (Y) yang dihasilkan.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mensyaratkan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya disiplin kerja pegawai yang meliputi indikator pegawai datang tepat waktu dalam bekerja, pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, secara rutin pegawai mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin, serta pegawai selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Regional VI

BKN Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini didukung oleh teori Sutrisno (2013, hal. 94) yang mengatakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama.

Penelitian ini di sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dengan Judul penelitian “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razza Prima Trafo” dengan hasil terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara Fasilitas terhadap kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,775 < 1,663$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menyatakan bahwa Fasilitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Artinya Fasilitas tidak begitu memiliki peran yang penting pada saat mengukur tingkat kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Soedjono (2015) menyimpulkan Fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Jasman Saripuddin (2013) bahwa ada pengaruh positif antara Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Medan. Dimana semakin besar Fasilitas yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Menurut Siagian (2012, 287) menyatakan bahwa dengan Fasilitas yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

3. Pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2012, hal 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan Fasilitas kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, Fasilitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu Mona (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Surya Sragen menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 84 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,578) > t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai..
2. Terdapat pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,775) > t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas terhadap kinerja pegawai .
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Dalam disiplin kerja yang diberikan pada pegawai sudah baik dan harus dipertahankan, diharapkan disiplin kerja terus ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebaiknya Kantor Regional VI BKN Medan lebih memperhatikan fasilitas kerja di instansi, karena dengan memenuhi segala fasilitas yang dibutuhkan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Affif, F. (2012). *Kepemimpinan & Kewirausahaan Multi Talenta*. Jakarta: Asean Plant Consult.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alwi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assouri, F. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badri, M. S. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Chrisyanti, I. (2011). *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya.
- Daft, L. R. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawan. (2013). *Metode Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, S. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Ketujuh*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ISSN: 2621-1571*, 405-424.
- Koesoema, D. (2013). *Manajemen Perkantoran Eefektif, Efisien dan Presional*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mangkunegara, A. A. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Munir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Agora*, 7(1), 1-13.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1-20.
- Saripuddin, J. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 418-429.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Fokus Media.
- Sembiring, M. (2013). *Budaya & Kinerja Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2015). *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *CBIS Journal*, 1(2), 109-121.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.