

**PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

MUHAMMAD SAHAL
1505160297

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SAHAL
N P M : 1505160297
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
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

(MUIS FAUZI RAMBE, N., S.E., M.M.)

Penguji II

(BODI FIRMAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

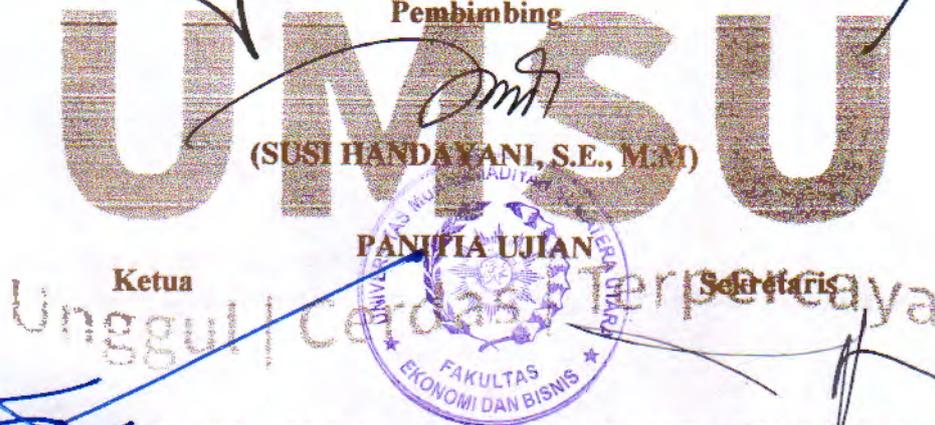
(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANI RI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

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





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : MUHAMMAD SAHAL
N.P.M : 1505160297
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

**Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU**

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD SAHAL
N.P.M : 1505160297
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26/7-2019	Koreksi kuisisioner		
1/8-2019	Abstrak - Kata pengantar - Perbaiki redaksional, format penulisan - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan dan saran - Daftar pustaka		
24/9-2019	Pintasan pembahasan		
27/9-2019	Arc		

Medan, September 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE, M.M)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB SE, M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp : (061) 6624-567 Medan 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si
Pembimbing : SUSI HANDAYANI, S.E, M.Si

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SAHAL
NPM : 1505160297
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

TANGGAL	DESKRIPSI HASIL BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
3/1 - 2019	- Diskusi ttg pemilihan judul berdasarkan identifikasi masalah	h	
10/1 - 2019	- Perbaiki latar blkg - Format penulisan redaksional - Perbaiki bab 2 teori	h	
20/1 - 2019	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki definisi operasional - Perbaiki populasi dan sampel - Perbaiki analisis data - Perbaiki Daftar Pustaka	h	
26/1 - 2019	- Aac - Dpt dseminarkan	h	

Medan, Desember 2018
Diketahui / Disetujui oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


(SUSI HANDAYANI)


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD SAHAL
NPM : 1505160297
Konsentrasi : MSDM
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. 18. DES.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Muhammad Sahal Npm 1505160297 Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dprd provinsi sumatera utara. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah disiplin dan fasilitas kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai. Peneliti ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan uji t dan uji f, sample yang ditetapkan berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dengan data dokumentasi dan kuisisioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika disiplin dan fasilitas naik satu persen saja maka kinerja pegawai pada kantor dprd provinsi sumatera utara akan meningkat. Dikatakan signifikan bila nilai yang di didapat dibawah rata-rata.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin, dan Fasilitas Kerja

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah SWT, Tuhan semesta alam yang menggenggam jantung ini dan membiarkannya tetap berdetak, mengalirkan nyawa dalam darah sehingga satu demi satu ibadah ini dapat penulis laksanakan. Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta senantiasa memberikan kesehatan, kemampuan, dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara".

Tidak cukup hanya sekedar 'terima kasih' untuk membasuh keringat dan tetesan air mata yang mengalir selama membesarkan ananda. Namun percayalah dalam setiap hembusan nafas ini adalah doa memohon surga jadi balasan termanis bagi jasa pahlawanku Ayah dan Ibu tersayang. Terima kasih Ayah dan Ibu untuk semua kasih sayang, doa yang tak pernah putus, pengorbanan, serta dukungan yang sangat besar untuk ananda. Semoga ananda dapat jadi anak yang berbakti. Terima kasih untuk saudara kandung yang kubanggakan Irdyanti Mandasari, Isti Indiani dan atas semua doa dan semangat yang telah mewarnai hari-hari penulis. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Hal ini disebabkan keterbatasan dan

kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis masih dan akan terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan memperbaiki diri lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa dukungan moriil, materil, spiritual, maupun administrasi. Selanjutnya, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, yaitu:

1. Kepada Orang Tua saya Trimono (Ayah) dan Hamimah Nasution (Ibu) yang telah banyak memberikan semangat kepada saya tanpa ada kenal lelah.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E,MSi Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E,M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Ibu Susi Handayani SE.,MM selaku pembimbing skripsi saya,yang banyak memberikan arahan kepada saya sehingga skripsi saya ini terselesaikan.
9. Ahmad Munawar Khalil yang selalu menjadi tempat bertukar pikiran dan selalu memberi dorongan bagi penulis.

10. Keluarga yang turut memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama kuliah.
11. Sahabat-sahabat terbaikku Indah Ardianti, Khumairah RPN, dan Dinda Khairatunnisa serta Ilham Adityatama dan Dendi Ikhsan yang selalu menjadi teman diskusi, yang saling memotivasi, dan memberikan semangat selama proses menyusun skripsi ini.
12. Dan seluruh sahabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan memotivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga ALLAH SWT senantiasa melindungi kita semua.

Amin ... ya Rabbal'alamin

Medan,
Yang membuat pernyataan

Muhammad Sahal
Npm 1505160297

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Pegawai.....	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
b. Manfaat Kinerja Pegawai.....	8
c. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai.....	10
d. Indikator Kinerja Pegawai	11
2. Disiplin Kerja	12
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
b. Macam-Macam Disiplin Kerja	12
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
d. Indikator Disiplin Kerja	14
3. Fasilitas Kerja	15
a. Pengertian Fasilitas Kerja	15
b. Macam-Macam Fasilitas Kerja.....	16
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja	17
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24

A.	Pendekatan Penelitian.....	24
B.	Definisi Operasional Variabel	24
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D.	Populasi dan Sample.....	26
E.	Teknik Pengumpulan Data	27
F.	Teknik Analisis Data	29
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		35
A.	Hasil Penelitian	35
1.	Sejarah singkat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara	35
2.	Hasil Penelitian	38
B.	Pembahasan	60
 BAB V PENUTUP.....		63
A.	Kesimpulan.....	63
B.	Saran	64
 DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN-LAMPIRAN		67

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai	27
Tabel III-2 Indikator Disiplin	28
Tabel III-3 Indikator Fasilitas	28
Tabel III-4 Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel III-5 Skala likert	31
Tabel III-6 Uji Validitas X1	32
Tabel III-7 Uji Validitas X2	32
Tabel III-8 Uji Validitas Y	33
Tabel III-9 Uji Realibilitas	34
Tabel III-10 Hubungan Antar Variabel	39
Tabel IV-1 Jenis Kelamin	43
Tabel IV-2 Usia	44
Tabel IV-3 lama Kerja	44
Tabel IV-4 Persentase Jawaban Variabel X1	45
Tabel IV-5 Persentase Jawaban Variabel X2	47
Tabel IV-6 Persentase Jawaban Variabel Y	50
Tabel IV-7 Coefficients	56
Tabel IV-8 Coefficients	58
Tabel IV-9 ANOVA	60
Tabel IV-10 Uji T Coefficients	63
Tabel IV-11 Model Summary	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai	22
Gambar II-2 pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	25
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	35
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	36
Gambar IV-1 Uji Normalitas	54
Gambar IV-2 Histogram	55
Gambar IV-3 <i>Scatterplot</i>	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau insitusi akan ditentukan oleh faktor karyawan nya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sarana yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah, (yeltsin aprioke thomas, 2014). Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalnnya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan, (Sutrisno, 2009).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Pretasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara,2017) Sedangkan Menurut (Malik, 2015). Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja yang baik tentunya perlu didukung dengan faktor-faktor yang dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja (fatimah, 2014). Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai

yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi, (sukmawarti, 2013).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Di dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya, (Sutrisno,2009).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi, (jufrizen, 2018).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, (tanjung, 2015).

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, (setiawan, 2013). Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. (harlie, 2013).

Menurut (astutik, 2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Faktor lain yang berperan dalam menumbuhkan kinerja pegawai adalah adanya ketersediaan fasilitas kerja yang memadai bagi pegawai. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas model jasa, (wahyuni, 2010). Fasilitas kerja yang baik dapat meumbuhkan semangat bekerja seorang pegawai karena mereka merasa terpenuhi kebutuhan mereka dari segi sarana dan prasarana, (fatimah, 2014)

Fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan, dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Menurut (fatimah, 2014) fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Alasan penulis memilih Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara sebagai tempat yang akan teliti karena Kantor DPRD merupakan suatu Lembaga atau Instansi dalam bentuk Pemerintahan yang berwenang dalam menjalankan tugas legilasi atau persetujuan terhadap aturan daerah dan pengawasan penggunaan anggaran pemerintah daerah.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, masalah yang terjadi adalah banyaknya pegawai yang tidak hadir dan juga mangkir dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai, setiap ruangan yang terdapat di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara belum dilengkapi dengan mesin foto copy, printer, meja yang lebar, adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut tidak berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai masih tidak sesuai harapan, dilihat dari pegawai yang tidak hadir dan juga mangkir dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai.

2. Setiap ruangan yang terdapat di Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara belum dilengkapi dengan mesin fotocopy, Printer, meja yang lebar.
3. Dalam bekerja pegawai sering tidak menggunakan SOP
4. Adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan efisien.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara .

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara

Manfaat yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana dalam mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi

3. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara,2017) Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku/ pegawai yang memiliki tugas dari tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai. Kinerja pegawai pemerintahan menjadi perhatian masyarakat dari sebelum reformasi hingga saat ini.

Kinerja pegawai adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai pemerintahan menjadi perhatian masyarakat dari sebelum reformasi sampai saat ini. Hal ini ditunjuk dengan layanan masyarakat (publik) yang kurang memuaskan.

Sedangkan Menurut (wahyuni, 2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Mangkunegara,2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Malik, 2015) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya.

Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut (Malik, 2015) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut (devita, 2017)

1) Faktor Individu

- a. Kesehatan Fisik dan jiwa
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Pengalaman kerja
- d. Lingkungan Kerja
- e. Kebutuhan
- f. Pretasi

2) Faktor Organisasi

- a. Uraian tugas dan jabatan
- b. Sarana dan prasarana
- c. Hubungan Kerja
- d. Kesehatan dan Keselamatan
- e. Gaji dan Upah

3) Faktor Manajemen

- a. Keterampilan Konseptual
- b. Keterampilan berhubungan dengan orang lain
- c. Keterampilan Teknis

Sedangkan menurut (Mangkunegara,2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. 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 seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut (fatimah, 2014) Indikator kinerja adalah :

- 1) Hasil Kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Kendali organisasi

Sedangkan Menurut (Mangkunegara,2017) Indikator kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, (Arda, 2017). Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan atau pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, (Sutrisno, 2009).

Menurut (Harlie, 2013) Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal.

Menurut (Astutik, 2016) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

(Mangkunegara, 2017) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya:

- 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistme yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semu bagian system yang ada di dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut (Sutrisno,2009) antara lain :

1) Besar kecilnya pemberin kompenasi

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan Menurut (Affandi,2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- 1) Faktor Kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukum
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

d. Dimensi dan Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Affandi,2016) Indikator Disiplin Kerja antara lain :

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator (Affandi,2016)

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

- 2) Target pekerjaan
- 3) Membuat laporan kerja harian

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka Kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (munawirsyah, 2017) fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian dalam kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dn besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja terkait dengan

lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Ada beberapa jenis-jenis fasilitas kerja menurut (apri dahlius, 2016) yang terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memerlancar aktivitas perusahaan.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar uas baik yang digunakan ditempat bangunan, mapupun yang merupakan lahan kosong
- 6) Alat transportasi, yaitu semua jenis peraatan yang digunakan untun membantu terlaksananya aktvitas perusahaan.

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut (wahyuni, 2010) Faktor- faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu

- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka

Sedangkan menurut (wahyuni, 2010) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1)Kondisi gedung dan kantor
- 2)Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3)Alat transportasi
- 4)Alat komunikasi

d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Indikator-indikator fasilitas kerja menurut (Faisal,2005) antara lain :

- 1) Komputer dan Meja kantor
- 2) Parkiran
- 3) Bangunan kantor
- 4) Transportasi
- 5) pelatihan

Sedangkan indikator-indikator fasilitas kerja menurut (munawirsyah, 2017) antara lain :

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana

- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatn inventaris
- 5) Tanah dan bangunan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

(Sutrisno,2013) menyatakan bahwa didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perialkunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individ-individu lainnya, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

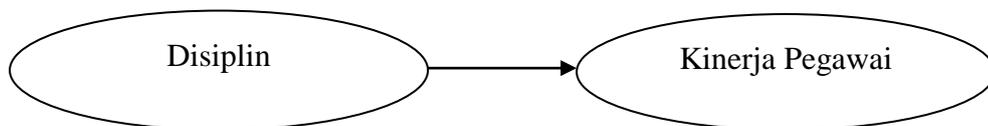
Disiplin adalah fungsi operatif keenanm dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013).

Disiplin Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dinilai masih kurang maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa indikasi yaitu banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif dan kurangnya ketaatan pegawai pada peraturan kerja yang dilihat masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel rutin yang dilaksanakan dikantor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etykawaty (2005) berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja pegawai, menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh disiplin yang diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

Peneliti Sidanti (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, dengan hasil penelitian pengaruh faktor Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.



Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2010) berkaitan dengan “pengaruh motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah provinsi sumsel” menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah provinsi sumsel

Menurut Ovidiu, (2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan–perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.



Gambar II.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

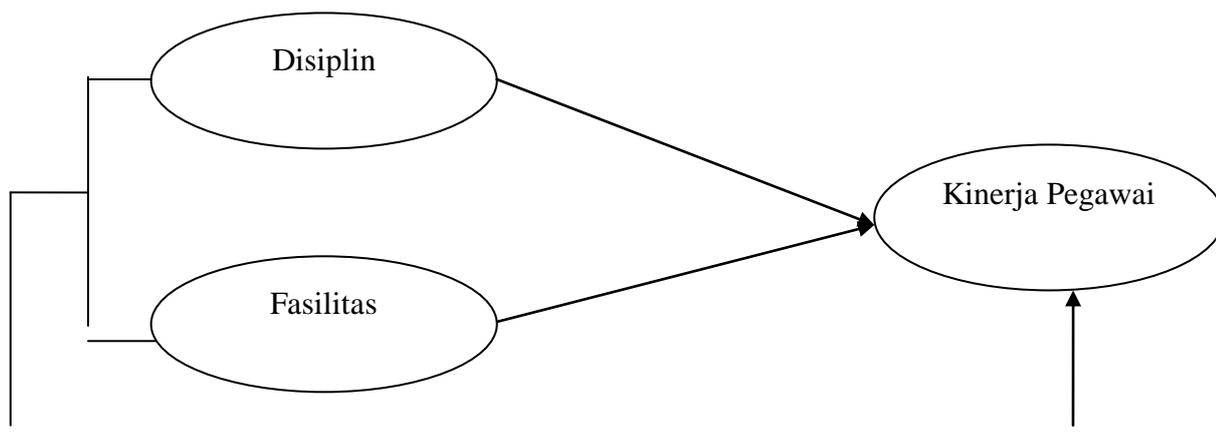
Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai fasilitas kerja yang buruk maka semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan berkurang, terlebih apabila hal tersebut didukung dengan rendahnya disiplin yang dimiliki pegawai. Disiplin yang rendah ditambah dengan fasilitas kerja yang buruk membuat para pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dengan baik.

Apabila organisasi mempunyai fasilitas kerja yang baik maka akan membuat pegawainya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun apabila fasilitas kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada dasarnya memiliki disiplin yang rendah akan sulit terpengaruh oleh fasilitas kerja yang baik yang ada di organisasi, sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai

dengan kemauannya sendiri dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Apabila dalam suatu organisasi mempunyai fasilitas kerja yang buruk maka hasil kerja pegawainya tidak maksimal. Walaupun pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi, namun apabila fasilitas yang ada di kantor tidak lengkap dan suasana kerja tidak mendukung, maka pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila lingkungan yang ada di dalam organisasi baik, maka ada kemungkinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila hal tersebut di dukung dengan disiplin yang tinggi dari setiap pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

Disiplin dan fasilitas kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dengan adanya disiplin yang tinggi disertai fasilitas kerja yang baik (kondusif), maka hasil kerja pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat berjalan maksimal. Hal itu dikarenakan pegawai patuh pada peraturan yang ada di kantor dan merasa nyaman saat bekerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013), dari hasil penelitiannya terbukti bahwa variabel disiplin dan fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai maka harus menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah disiplin dan fasilitas kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai.

B. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur dua variabel kompetensi (X1) dan pelatihan (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Ketepatan karyawan
4.	Semangat Kerja

Sumber :(Mangkunegara,2017)

2. Disiplin (X1)

Disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Tabel III.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Masuk kerja tepat waktu
2.	Penggunaan waktu secara efektif
3.	Tidak pernah mangkir dari kerja

Sumber : (Affandi,2016)

3. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik

Tabel III.3
Indikator Fasilitas Kerja

No.	Indikator
1.	Komputer dan Meja kantor
2.	Parkiran
3.	Bangunan Kantor
4.	Transportasi
5.	Pelatihan

Sumber : (Faisal,2005)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Kantor DPRD Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 5, Medan.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

**“Tabel III.4”
Rincian Waktu Penelitian**

Kegiatan	Januari 2019				Feb 2019				Maret 2019				Agustus 2019				Sep 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Penyusunan proposal																				
Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengolahan Data																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, (Arikunto,2017).

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara Bagian Tata Usaha yang berjumlah 40 Orang.

2. Sampel

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sample apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sample, (Arikunto,2017).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah yang ada pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara Bagian Tata Usaha yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sample penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sample jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Kantor DPRD Sumatera Utara yang berjumlah 40 pegawai Bagian Tata Usaha dan data-data lain yang mendukung.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai objek

penelitian yaitu Kantor DPRD Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternatif pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (✓) checklist. Tabel III.5 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

a) Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefesien korelasi X dan Y
- N = Banyaknya subjek penelitian
- X = Skor butir soal
- Y = Skor total.

(Juliandi 2013)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Dalam pengujian validitas kuisoner dikatakan valid apabila $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ (Sugiyono, 2010: 248). Sampel responden untuk uji validitas berjumlah 40 orang ($N=40$), dengan $df=N-2$ ($df=40-2=38$) maka $r \text{ tabel}$ pada pengujian ini adalah 0,3120.

Tabel III. 6
Uji Validitas X1

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,791	Valid
P2	0,3120	0,775	Valid
P3	0,3120	0,818	Valid
P4	0,3120	0,736	Valid
P5	0,3120	0,727	Valid
P6	0,3120	0,775	Valid
P7	0,3120	0,818	Valid
P8	0,3120	0,462	Valid

Tabel III.7
Uji Validitas X2

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,404	Valid
P2	0,3120	0,479	Valid
P3	0,3120	0,775	Valid
P4	0,3120	0,821	Valid
P5	0,3120	0,606	Valid
P6	0,3120	0,864	Valid
P7	0,3120	0,626	Valid
P8	0,3120	0,698	Valid
P9	0,3120	0,775	Valid
P10	0,3120	0,821	Valid

Tabel III. 8
Uji Validitas Y

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,661	Valid
P2	0,3120	0,781	Valid
P3	0,3120	0,754	Valid
P4	0,3120	0,787	Valid
P5	0,3120	0,714	Valid
P6	0,3120	0,796	Valid
P7	0,3120	0,748	Valid
P8	0,3120	0,763	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari variabel disiplin, fasilitas dan kinerja memiliki korelasi atau r hitung yang lebih besar dari 0,3120, maka disimpulkan keseluruhan item atau indikator variabel kinerja (Y), variabel disiplin (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2), seluruhnya dinyatakan valid, sehingga dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda semua indikator tersebut dihitung

b) Uji Reliabilitas Data

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2013) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013)

Dimana:

r = reliabilitas instrument

$$k = \text{banyak butir pertanyaan}$$

$$\sigma_i^2 = \text{varians total}$$

$$\sum \sigma_b^2 = \text{jumlah varians butir}$$

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III. 9
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Status
Disiplin	0,843	Reliabel
Fasilitas	0,675	Reliabel
Kinerja	0,851	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki cronbanc alpha > 0,6 maka seluruh indicator pada variable kinerja (Y), variable disiplin (X1) dan variable fasilitas kerja (X2) dinyatakan reliabel dengan taraf yang baik.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23 (Statistical Product and*

Service Solution). Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

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

Sumber : (Sugiyono,2016)

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
X ₁	: Variabel Displin
X ₂	: Variabel Fasilitas
b	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, (Ghozali,2017).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10, (Ghozali,2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada garfik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas, (Ghozali,2017).

3. Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t

mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono,2016)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel

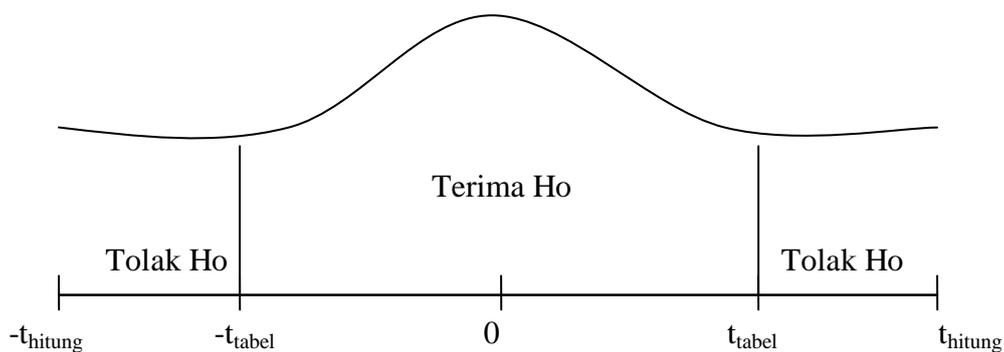
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Interval keyakinan $\alpha = 0.05$

Derajat kebebasan = $n-2$

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} \geq t_{table}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{table}$

2) Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. 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 : (Sugiyono,2016)

Dimana: $F^h = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

N = jumlah sampel

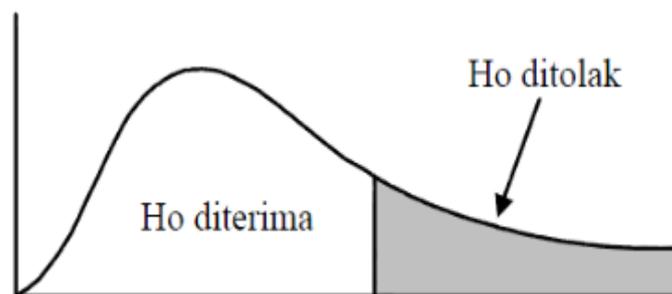
k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.10
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014).

Menurut Ghozali (2013) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Kofesien Determinan.
 R² = Nilai Koefisien Berganda
 100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor DPRD Kota Medan

Provinsi Sumatera Utara di bentuk pada tanggal 15 April 1948 berdasarkan undang-undang No.10 Tahun 1948. Daerah ini meliputi keresidenan aceh. Sumatera timur dan Tapanuli. Berdasarkan surat penetapan persiapan Kemerdekaan Indonesia (PKKI). Sumatera Utara menjadi sebuah Provinsi dan Daerah Administrasi seperti halnya pulau Jawa, berangsur-angsur dibentuk komite nasional. Daerah yang kedudukannya diatur oleh maklumat Gubernur Sumatera Utara tertanggal 12 April 1946 No. 1 Tahun 1945. Dengan maklumat tersebut telah ditetapkan bahwa komite nasional daerah yang di bentuk Provinsi da keresidenan tersebut menjadi kota otonom. Daerah tersebut memiliki Dewan Perwakilan Rakyat dan berhak mengatur rumah tangganya sendiri. Dewan Perwakilan daerah membentuk suatu badan eksekutif, yang terdiri dari 5 anggota. Berdasarkan maklumat tersebut diatas, anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Sumatera Utara berjumlah 100 orang mewaliki penduduk.

- a. Sub Provinsi Sumatera Utara meliputi: keresidenan Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli
- b. Sub Provinsi Sumatera Selatan meliputi: keresidenan Bangka, Belitung, Lampung dan Palembang
- c. Sub Provinsi Sumatera Tengah meliputi: keresidenan Sumatera Barat,

Jambi, dan Riau

Setiap Sub Provinsi diketahui oleh Gubernur muda yang bertindak sebagai koordinator keresidenan dan jabatan dan jabatan pemerintah yang ada di wilayahnya. Pemerintah Sumatera Utara dijalankan sesuai maklumat Gubernur Sumatera Utara tanggal 30 Agustus 1946, yang mengatakan bahwa pemerintah provinsi disesuaikan dengan pemerintah pusat.

Pembentukan Dewan Perwakilan rakyat Daerah (DPRD) Sumatera menjadi daerah yang dilegalisasi oleh Pemerintah Pusat. Ditetapkan melalui Proses peraturan pemerintah No. 8 tahun 1974 yang mengatakan dengan tegas bahwa Provinsi Sumatera Utara di jalankan oleh Gubernur dan diserahkan kepada Dewan pertimbangan rakyat dan Badan eksekutif pemerintah daerah Sumatera Utara berhubungan dengan pemerintah No.8 tahun 1974 dinyatakan yang merupakan daerah otonom di Sumatera adalah keresidenan dan daerah yang ditunjukkan sebagai daerah otonom.

Dalam Undang-undang no. 10 tahun 1948 untuk pertama kalinya anggota Dewan Perwakilan rakyat daerah(DPRD) provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Tapak Tuan, yang anggotanya berasal dari masing-masing sub provinsi terdahulu. Dengan undang-undang No.24 Tahun 1956 ditentukanlah Provinsi Aceh di bekas keresidenan Aceh, dengan demikian Provinsi Sumatra Utara otomatis menjadi tersendiri dari keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli. Sebagai pelaksanaan undang-undang tanggal 15 April 1948 tentang penetapan komisariat

pusat di Sumatera Utara yang berkedudukan di Bukit Tinggi yang dipimpin oleh Mr. Teuku Muhammad Hasan.

Gambaran umum DPRD Provinsi Sumatera Utara tugas DPRD:

- a. Menetapkan anggaran dan belanja daerah bersama dengan kepala daerah.
- b. Membentuk peraturan daerah yang dibahas bersama dengan kepala daerah untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Meminta laporan pertanggungjawaban kepala daerah dalam pelaksanaan tugas desentralisasi.
- d. Mengusulkan pendapatan pertimbangan kepala daerah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
- e. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, keputusan kepala daerah, anggaran pendapatan dan belanja daerah, kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah dan kerjasama internasional di daerah.
- f. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh undang-undang
- g. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian kepala daerah atau wakil kepala daerah kepala menteri dalam negeri republic Indonesia melalui Gubernur.

Fungsi DPRD:

- a. Legislasi: diwujudkan dalam membuat peraturan-peraturan daerah bersama kepala daerah.
- b. Anggaran: diwujudkan dalam menyusun dan menetapkan APBD bersama pemerintah daerah.
- c. Pengawasan: diwujudkan dalam bentuk pengawasan/controlling terhadap pelaksanaan peraturan daerah, undang-undang dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Hasil Penelitian

a. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari angket yang sudah disebar, peneliti sudah menyebar sebanyak 40 angket , identitas diri yang di tanyakan adalah jenis kelamin, usia, lama kerja

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki laki	31	77.5
Perempuan	9	22.5
Total	40	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase Jenis kelamin responden, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yaitu 31 orang (77,5%) lalu yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (22,5%).

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent
Valid < 35 tahun	13	32.5
36 - 45 tahun	22	55.0
> diatas 45	5	12.5
Total	40	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden, dimana mayoritas responden berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 22 orang (55%), lalu responden yang berusia dibawah 35 tahun berjumlah 13 orang (32,5%), dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 5 orang (12,5%).

Tabel 4.3
Lama Kerja

	Frequency	Percent
Valid dibawah 10 tahun	17	42.5
11-15 tahun	20	50.0
didas 15 tahun	3	7.5
Total	40	100.0

Tabel diatas menunjukkan persentase lama kerja responden, dimana mayoritas responden kebanyakan bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 20 orang (50%), lalu responden yang sudah bekerja dibawah 10 tahun berjumlah 17 orang (42,5%) dan yang sudah bekerja diatas 15 tahun berjumlah 3 orang (7,5%).

b. Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing angket yang sudah disebar, penelitian ini menggunakan skala *likerts* dengan skor 1-5 .

Tabel 4.4
Persentase Jawaban variabel X1
(Disiplin)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5	40	100
P2	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5	40	100
P3	-	-	-	-	1	2,5	21	52,5	18	45	40	100
P4	-	-	-	-	-	-	21	52,5	19	47,5	40	100
P5	-	-	-	-	-	-	20	50	20	50	40	100
P6	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5	40	100
P7	-	-	-	-	1	2,5	21	52,5	18	45	40	100
P8	-	-	-	-	-	-	28	70	12	30	40	100

Penjelasan dari tabel di atasnya adalah

1. Pada pernyataan “Setiap hari saya datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan “ mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju

bahwa Setiap hari mereka datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan

2. Pada pernyataan “Saya selalu hadir di kantor setiap hari kerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu hadir di kantor setiap hari kerja
3. Pada pernyataan “saya selalu bekerja sesuai dengan jam yang di tentukan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu bekerja sesuai dengan jam yang di tentukan oleh perusahaan.
4. Pada pernyataan “Saya tidak pernah melebihi jam istirahat saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka tidak pernah melebihi jam istirahatnya
5. Pada pernyataan “saya selalu tidak pernah bolos kerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa responden tidak pernah bolos kerja.
6. Pada pernyataan “Jika ada keperluan yang tidak bisa di hindarkan saya akan menggunakan jatah cuti saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Jika ada keperluan yang tidak bisa di hindarkan mereka akan menggunakan jatah cuti mereka sendiri

7. Pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan
8. Pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 28 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Tabel 4.5
Persentase Jawaban variabel X2
(Fasilitas Kerja)

No	STS		TS		R		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	31	77,5	9	22,5	40	100
P2	-	-	-	-	-	-	30	75	10	25	40	100
P3	-	-	-	-	3	7,5	22	55	15	37,5	40	100
P4	-	-	-	-	2	5	22	55,5	16	40	40	100
P5	-	-	-	-	2	5	25	62,5	13	32,5	40	100
P6	-	-	-	-	7	17,5	18	45	15	37,5	40	100
P7	-	-	-	-	3	7,5	19	47,5	18	45	40	100
P8	-	-	-	-	-	-	19	47,5	21	52,5	40	100
P9	-	-	-	-	3	7,5	22	55	15	37,5	40	100
P10	-	-	-	-	2	5	22	55	16	40	40	100

penjelasan dari tabel diatas

1. Pada pernyataan “Sarana Komputer kantor bisa memudahkan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (77,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Sarana Komputer kantor bisa memudahkan pekerjaan mereka
2. Pada pernyataan “Kondisi komputer di kantor saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 30 orang (75%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Kondisi komputer di kantor saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.
3. Pada pernyataan “Lahan parkir cukup luas di kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Lahan parkir cukup luas di kantor mereka”
4. Pada pernyataan “Pihak instansi bisa menjamin kondisi kendaraan saya yang diparkirkan di kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Pihak instansi bisa menjamin kondisi kendaraan yang diparkirkan di kantor mereka
5. Pada pernyataan “Kondisi bangunan kantor saya aman dan nyaman” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (62,5%) artinya

dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Kondisi bangunan kantor aman dan nyaman

6. Pada pernyataan “Saya merasa aman saat berada didalam gedung kantor saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 18 orang (45%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa responden merasa aman saat berada didalam gedung kantor
7. Pada pernyataan “Saya dberikan kemudahan untuk berpergian dari kantor” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (47,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa responden dberikan kemudahan untuk berpergian dari kantor
8. Pada pernyataan “Pihak kantor menyediakan fasilitas antar jemput ke pada pegawainya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Pihak kantor menyediakan fasilitas antar jemput ke pada pegawainya.
9. Pada pernyataan “Saya sering diberikan pelatihan oleh pihak kantor” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka sering diberikan pelatihan oleh pihak kantor.
10. Pada pernyataan “Pelatihan yang diberikan kepada saya membuat saya lebih terampil dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (55%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa

Pelatihan yang diberikan kepada saya membuat mereka lebih terampil dalam bekerja

Tabel 4.6
Persentase Jawaban variabel Y
(Kinerja)

No	STS		TS		R		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	2	5	25	62,5	13	32,5	40	100
P2	-	-	-	-	7	17,5	18	45	15	37,5	40	100
P3	-	-	-	-	3	7,5	19	47,5	18	45	40	100
P4	-	-	-	-	-	-	19	47,5	21	52,5	40	100
P5	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5	40	100
P6	-	-	-	-	1	2,5	20	50	19	47,5	40	100
P7	-	-	-	-	1	2,5	21	52,5	18	45	40	100
P8	-	-	-	-	-	-	21	52,5	19	47,5	40	100

Penjelasan dari tabel di atasnya adalah

1. Pada pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan “ mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (62,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa Setiap hari mereka mampu melakukan pekerjaan yang tidak biasa mereka lakukan
2. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 18

orang (45%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

3. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 19 orang (47,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Pada pernyataan “Saya berani menerima resiko atas keputusan yang sudah saya ambil” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka berani menerima resiko atas keputusan yang sudah diambil
5. Pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa melakukan kecurangan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa melakukan kecurangan.
6. Pada pernyataan “Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang didalam melakukan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 20 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka tidak pernah menyalahgunakan wewenang didalam melakukan pekerjaan
7. Pada pernyataan “Saya selalu bersemangat datang ke kantor” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam

penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu bersemangat datang ke kantor

8. Pada pernyataan “Saya selalu bersemangat jika diberikan pekerjaan baru” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 21 orang (52,5%) artinya dalam penelitian ini responden sudah setuju bahwa mereka selalu bersemangat jika diberikan pekerjaan baru

c. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0* kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sesuai dengan jumlah n dan taraf signifikan (α) = 5 % dalam pengujian validitas kuisoner dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Sugiyono, 2010: 248). Sampel responden untuk uji validitas berjumlah 40 orang ($N=40$), dengan $df=N-2$ ($df=40-2$) maka r_{tabel} pada pengujian ini adalah 0,3120.

2. Uji Reliabilitas

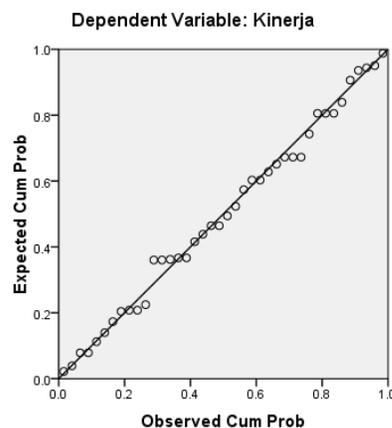
Untuk mengukur tinggi rendahnya realibilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukur koefisien alpha dari Cronbach. Semakin mendekati koefisien 1 alpha dari variable semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indicator. Reliabilitas yang kurang 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

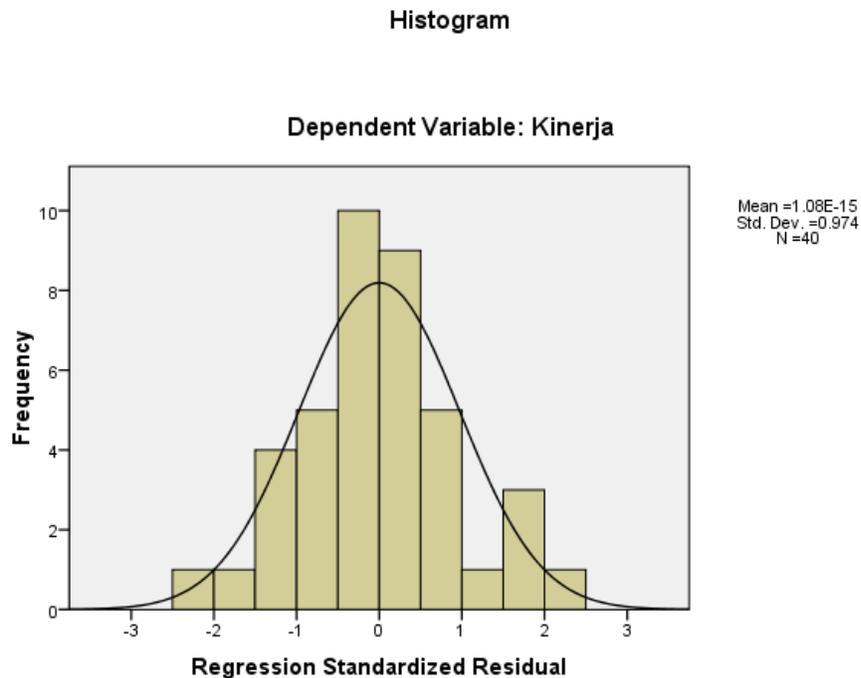
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Situmorang (2014:175). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal penulis menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probalitas plot yang membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) dengan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Pada grafik histogram, dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Pada gambar 4.1 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. selanjutnya dilihat pula histogram untuk uji normalitas.



Gambar 4.2 histogram

Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas

Tabel 4.12
Coefficients^a

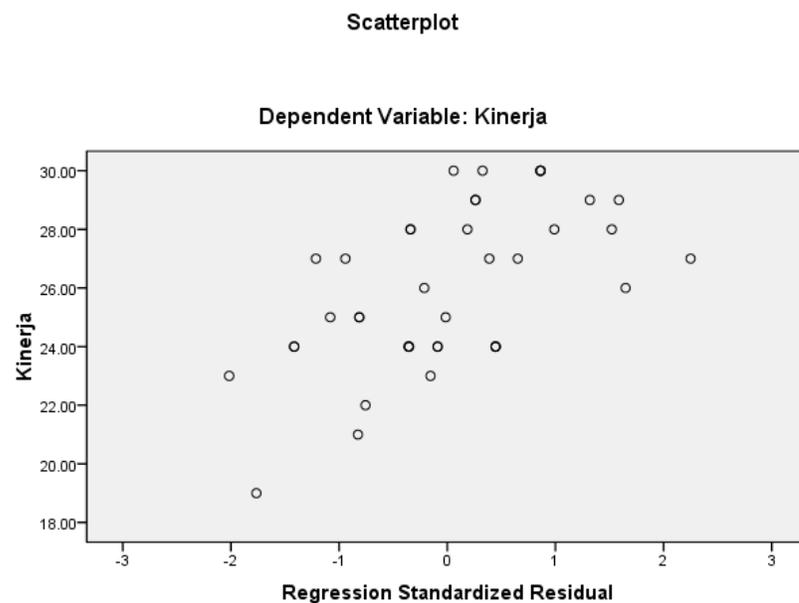
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.324	4.275			
Disiplin	.884	.145	.674	.770	1.298
Fasilitas Kerja	.446	.219	.226	.770	1.298

a. Dependent Variable:
Kinerja

Dari Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1,298) dan X_2 (1,298) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0,770) dan X_2 (0,770) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidakhomogenan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model*.



Gambar 4.3 *Scatterplot*

Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas

e. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

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

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.324	4.275		-.778	.442
	Disiplin	.884	.145	.674	6.086	.000
	Fasilitas Kerja	.446	.219	.226	2.038	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 4.12 diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 Disiplin Kerja sebesar 0,884, nilai b_2 fasilitas Kerja 0,446, dan nilai konstanta (a) adalah 3.324 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,324 + 0,884 X_1 + 0,446 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 3,324 , nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara mengalami kenaikan sebesar 33,24%
- b. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,884, menunjukkan besaran pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara, jika variabel disiplin secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 8,84%
- c. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,446, menunjukkan besaran pengaruh Variabel Fasilitas Kerja (X_2) artinya jika variabel Fasilitas Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat 4,46%

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F (F-test) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dengan melihat nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} pada alpha 0,05 (5%). dengan $n=40$ dan $df -2$ ($40-2 =38$) diperoleh f hitung sebesar 3,24, Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut

a. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .

1. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

b. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00
Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.13 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.597	2	95.298	34.441	.000 ^a
	Residual	102.378	37	2.767		
	Total	292.975	39			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 34.441 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

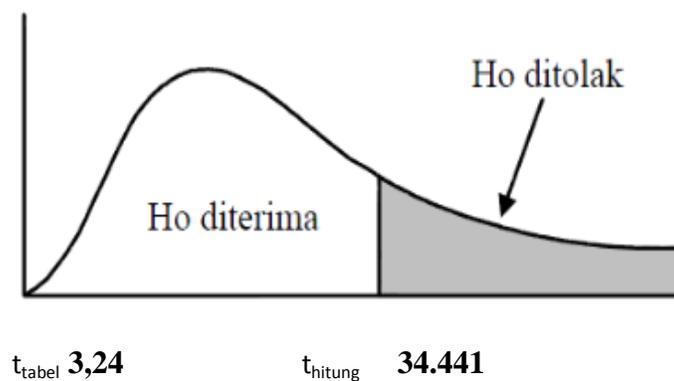
c. Menentukan kriteria pengambilan keputusan, Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

Representasi dari ANOVA yaitu: Nilai F_{hitung} sebesar 34.441 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,24. Ini berarti F_{hitung} $34.441 > F_{tabel}$ 3,24 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,002 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara



Gambar IV. 4 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Uji t (Uji secara simultan)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2)

secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
- b) Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
- c) Menentukan kriteria pengambilan keputusan.
- d) Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan aplikasi SPSS.
- e) Simpulan.

1) Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
- b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2) t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Derajat penyebut (df): $n - k = 60 - 3 = 57$, $t_{\text{tabel}} 0,05 = 2,002$

3) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan t_{hitung}
 - a. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 - b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

- a. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.
- b. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

4) Derajat nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil pengolahan dari Uji T dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut

Tabel 4.14
Uji t
Coefficients^a

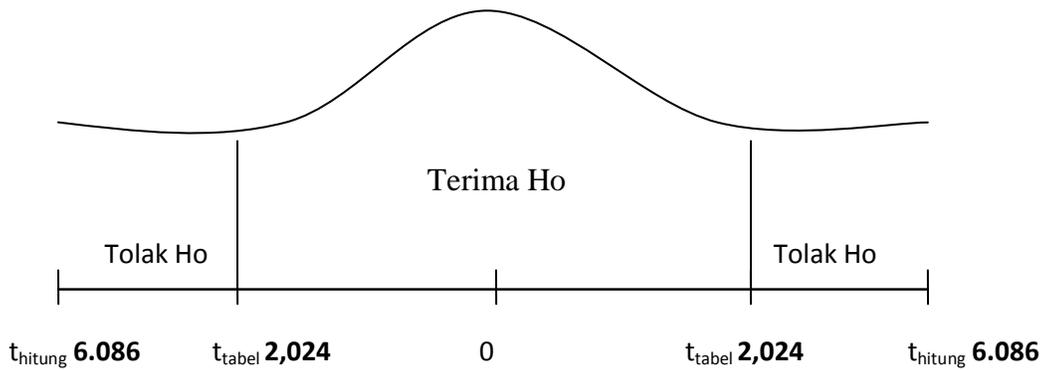
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.324	4.275		-.778	.442
Disiplin	.884	.145	.674	6.086	.000
Fasilitas Kerja	.446	.219	.226	2.038	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Terlihat pada kolom t variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (6.086) $>$ t_{tabel} (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel

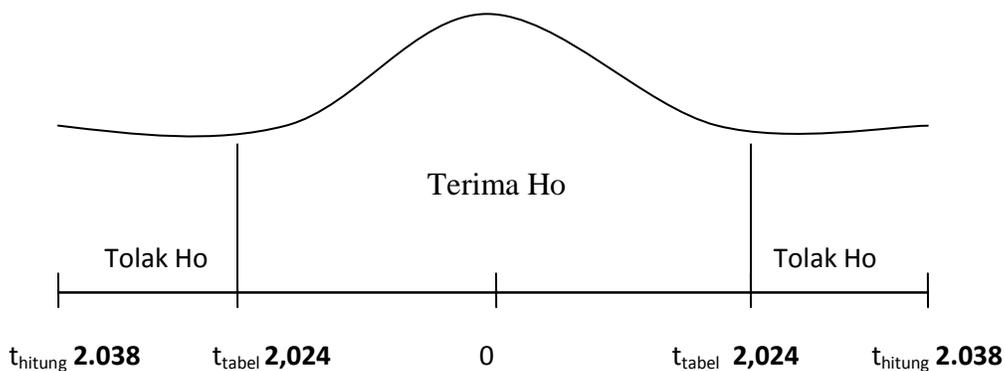
Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X_2)

Pada kolom t variabel Fasilitas Kerja (X_2) $t_{hitung} (2.038) > t_{tabel} (2,024)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hipotesis diterima bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) secara parsial mempengaruhi Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini

Tabel 4.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.632	1.66342

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Disiplin

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,807$ berarti hubungan variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara 80,7%. Artinya memiliki hubungan yang Erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

- b. *R Square* sebesar 0,651 berarti 65,1% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya 34,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,632 berarti 63,2% faktor-faktor Kinerja pegawai Pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya 37,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain .
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.66342 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

B. Pembahasan

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian

1. Representasi dari *ANOVA* yaitu: Nilai F_{hitung} sebesar 34.441 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,24. Ini berarti $F_{hitung} 34.441 > F_{tabel} 3,24$ yaitu H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,002 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara, hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wahyuni (2010) yang menyatakan bahwa disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (6.086) > t_{tabel} (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara pada $\alpha = 5\%$. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013,hal.193).Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etykawy (2005) yang menyatakan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Variabel Fasilitas Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (2.038) > t_{tabel} (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara pada $\alpha = 5\%$. hal ini menerima hipotesis bahwa secara simultan Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat

menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai dan sejalan dengan penelitian oleh Juhana (2013) yang menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. *R Square* sebesar 0,651 berarti 65,1% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor DPRD Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya 34,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan penulis dalam penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara bisa dilihat dari Hasil Uji t, uji f dan determinasi (R^2) untuk penjelasan dari hasil yang di dapat bisa dilihat dari keterangan dibawah ini.

1. Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas.
2. Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak., menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (secara serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRD Sumatera Utara, nilai determinasi (R^2) menunjukkan antara masing masing variabel bebas dan terikat hubungannya erat.

B. Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini yaitu:

1. Pihak instansi diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk menciptakan kenyamanan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan perlunya diadakan program *self improvement* seperti pemanggilan motivator untuk mendorong disiplin bekerja karyawan agar semakin giat , agar tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan sehingga dorongan untuk bekerja lebih giat akan meningkat, kemudian demi meningkatkan disiplin kerja perusahaan harus lebih sering memberikan peringatan atau teguran untuk pegawai yang sering tidak menaati peraturan instansi.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 50-60.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JurnalBisnis, Manajemen dan Perbankan*, 2(2),121-140.
- Dahlius, A., dan Ibrahim, M.(2016).Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Fisip*, 3(2),45-60.
- Devita, M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JournalFISIP*, 4(2), 1-15.
- Fatimah, A., dan Kusasi,F. (2014). Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, *Journal Jurusan Manajemen*, 2(1), 120-135.
- Fattah, H. (2017).*Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara (Anggota IKAPI).
- Harlie, M. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan PengembanganKarier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Journal STIA Kalimantan Selatan*, 6(1), 49-55.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [Http//.Panduan skripsi FEB UMSU.ac.id](http://Panduan skripsi FEB UMSU.ac.id)
- Jufrizen. J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *UMS Universitas muhammadiyah Surakarta. The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424
- Malik, A. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasioanl, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintahan Kota Mataram. *Journal Ilmu Ekonomi&Manajemen*, 2(1),1-16.
- Mangkunegara, (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada

- Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subuluh Salam. *Journal Bisnis Administrasi*,6(1), 44-51.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan..*Journal Jurusan Manajemen*,1(4), 1245-1253.
- Sugiarto, S. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2013).*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawarti, A. S., Margareth.,dan Ida, H. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang. *Journal Jurusan Administrasi Publik*, 8(1), 23-39.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, H. (2015)Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1),27-36.
- Thomas, Aprioke., Rorong., Junus., dan Tampongangoy. (2014). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Journal Administrasi Publik*, 10(1),1-10.
- Wahyuni, S.(2010). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Journal Katalogis*, 2(1), 124-134.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : MUHAMMAD SAHAL
Tempat/ Tanggal Lahir : PEMATANG SIANTAR 20 OKTOBER 1996
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Agama : ISLAM
Warga Negara : INDONESIA
Alamat : JLN BONO No.13
Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : TRIMONO
Ibu : HAMIMAH NASUTION S.Pd
Alamat Ayah : JLN HUTA II AFD II TONDUHAN
Ibu : JLN HUTA II AFD II TONDUHAN

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD NEGERI 091524 2002-2008
2. MTSN SIANTAR 2009-2011
3. PKBM PELITA 2012-2014
4. Tahun 2015 sampai selesai, tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Ekonomi Manajemen dan Bisnis

Frequencies

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	21	52.5	52.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	50.0	50.0	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	21	52.5	52.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	70.0	70.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	77.5	77.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	77.5	77.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	75.0	75.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	22	55.0	55.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	22	55.0	55.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	25	62.5	62.5	67.5

SS	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	17.5	17.5	17.5
S	18	45.0	45.0	62.5
SS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7.5	7.5	7.5
S	19	47.5	47.5	55.0
SS	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	19	47.5	47.5	47.5
SS	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	7.5	7.5	7.5
S	22	55.0	55.0	62.5
SS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	22	55.0	55.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	25	62.5	62.5	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	17.5	17.5	17.5
	S	18	45.0	45.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	19	47.5	47.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	47.5	47.5	47.5
	SS	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	21	52.5	52.5	55.0
	SS	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	52.5	52.5	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

[DataSet0]

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.435**	.359*	.387*	.423**	.507**	.533**	.345*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.005	.023	.014	.007	.001	.000	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.435**	1	.508**	.547**	.539**	.475**	.555**	.505**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.000	.000	.002	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.359*	.508**	1	.575**	.462**	.536**	.492**	.555**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001		.000	.003	.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.387*	.547**	.575**	1	.326*	.785**	.376*	.805**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000		.040	.000	.017	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.423**	.539**	.462**	.326*	1	.328*	.874**	.317*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.003	.040		.039	.000	.047	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.507**	.475**	.536**	.785**	.328*	1	.367*	.867**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.039		.020	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.533**	.555**	.492**	.376*	.874**	.367*	1	.270	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.017	.000	.020		.092	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.345*	.505**	.555**	.805**	.317*	.867**	.270	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.000	.000	.047	.000	.092		.000

X29	Pearson Correlation	.030	.000	1.000**	.495**	.510**	.560**	.370*	.392*	1	.495**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.855	1.000	.000	.001	.001	.000	.019	.012		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X210	Pearson Correlation	-.016	-.050	.495**	1.000**	.411**	.746**	.476**	.582**	.495**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.923	.757	.001	.000	.008	.000	.002	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.204	.179	.775**	.821**	.606**	.864**	.626**	.698**	.775**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.207	.270	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Disiplin
X11	Pearson Correlation	1	.328*	.874**	.317*	.642**	.328*	.874**	-.040	.791**
	Sig. (2-tailed)		.039	.000	.047	.000	.039	.000	.806	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.328*	1	.367*	.867**	.367*	1.000**	.367*	-.040	.775**
	Sig. (2-tailed)	.039		.020	.000	.020	.000	.020	.806	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.874**	.367*	1	.270	.691**	.367*	1.000**	-.111	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.092	.000	.020	.000	.497	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	.317*	.867**	.270	1	.451**	.867**	.270	.033	.736**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.092		.004	.000	.092	.841	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	.642**	.367*	.691**	.451**	1	.367*	.691**	-.218	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.004		.020	.000	.176	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X16	Pearson Correlation	.328*	1.000**	.367*	.867**	.367*	1	.367*	-.040	.775**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.020	.000	.020		.020	.806	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X17	Pearson Correlation	.874**	.367*	1.000**	.270	.691**	.367*	1	-.111	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.092	.000	.020		.497	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X18	Pearson Correlation	-.040	-.040	-.111	.033	-.218	-.040	-.111	1	.062
	Sig. (2-tailed)	.806	.806	.497	.841	.176	.806	.497		.706
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Disiplin	Pearson Correlation	.791 **	.775 **	.818 **	.736 **	.727 **	.775 **	.818 **	.062	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.706	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).