

**PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : M.RIZKI HERMAWAN**  
**NPM : 1805160302**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 Desember 2022, Pukul 12.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : M.RIZKI HERMAWAN  
N P M : 1805160302  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si.)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION.SE.,M.Si)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE.M.Si)

Ketua

Sekretaris

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

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M.RIZKI HERMAWAN  
N P M : 1805160302  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi





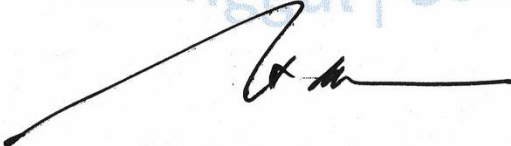
EFRY KURNIA SE.M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU






JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : M.Rizki Hermawan  
**N.P.M** : 1805160302  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Nama Dosen Pembimbing** : Efry Kurnia SE.M.si  
**Judul Penelitian** : Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	fenomena masalah diperjelas lagi, perw sorvei - judul variabel diperceen karna arti dy sama.	27/7/2022 2/8/2022 14/8/2022	} 
Bab 2	- kumpang referensi buku diperbanyak. - Penelitian tindakan diperbanyak	27/7/2022 2/8/2022 14/8/2022	
Bab 3	- Perjelas jenis Penelitian - Referensi metode dy di tulis - Referensi buku diperbanyak.	27/7/2022 2/8/2022 14/8/2022	
Bab 4	- Data tabel diperjelas lagi - tabulasi variabel di jelaskan - Analisa diperjelas lagi	8/10/2022 10/10/2022	} 
Bab 5	Kesimpulan harus diperjelas	8/10/2022	
Daftar Pustaka	Tambahan pustaka Penelitian tindakan demi ter feb. umh.	2/8/2022 14/8/2022 <del>14/8/2022</del>	} 
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. skripsi Lanjut Sidang Meja Hijau	11/10/2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2020  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

  
(Efry Kurnia SE.M.si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M.Rizki Hermawan  
NPM : 1805160302  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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. Agustus 2022

Pembuat Pernyataan



**M.RIZKI HERMAWAN**

**NB :**

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



## ABSTRAK

### FASILITAS KANTOR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

M.Riski Hermawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universita Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [rizkihermawan2395@gmail.com](mailto:rizkihermawan2395@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan. Data penelitian diperoleh dari wawancara dan menyebarkan kuesioner penelitian kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $3,489 > 2,014$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan, Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $2,447 < 2,014$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dan berdasarkan hasil diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,050 > 3.20$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig\ 0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kantor , Disiplin kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Fasilitas kantor ,Disiplin kerja , Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

### **OFFICE FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT REGIONAL REVENUE AGENCY DELI SERDANG**

***M.Riski Hermawan***

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of  
Muhammadiyah North Sumatra***

***Email : [rizkihermawan2395@gmail.com](mailto:rizkihermawan2395@gmail.com)***

*This study aims to determine the effect of office facilities and work discipline on employee performance at the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency. The sample in this study amounted to 47 employees with sampling technique using saturated sampling technique using. The research data was obtained from interviews and distributing research questionnaires to employees of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the partial test (t) of the effect of Office Facilities (X1) on Employee Performance (Y) obtained t count of  $3.489 > 2.015$  with a significant value of  $0.001 < 0.05$  and the value of the positive variable coefficient, so that  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, it can be concluded that partially there is a positive and significant effect. The results of the partial test (t) the effect of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) obtained t count of  $2.447 < 2.015$  with a significant value of  $0.001 > 0.05$  and the coefficient value of the variable is positive, so that  $H_0$  is rejected.  $H_a$  is accepted, so it can be concluded that partially there is a positive and significant effect and based on the results it is known that  $F_{count} > F_{table}$  is  $11.050 > 3.20$  with a probability value of  $sig\ 0.000 < 0,05$  thus  $H_0$  is rejected. This shows that there is a positive and significant influence between the variables of Office Facilities, Concurrent Work Discipline (simultaneous) on the performance of employees at the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency.*

*Keywords: office facilities, work discipline, employee performance.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.

Dalam menulis Proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah Darmawi dan Ibu Efi Dahliani yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis

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



1. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Efry Kurnia, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat seluruh saudara penulis khususnya Benny Fahrizal (adik), Abdi Prayoga (adik) yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
10. Buat teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat

bagi kita semuanya. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wr*

Medan, 2022

Penulis

**M. RIZKI HERMAWAN**  
**NPM:1805160302**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian kinerja .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	9
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	11
2.1.2 Fasilitas Kantor .....	13
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kantor .....	13
2.1.2.2 Fungsi Fasilitas Kantor .....	14
2.1.2.3 Jenis Fasilitas Kantor .....	16
2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kantor .....	16
2.1.2.5 Pengertian lingkungan kerja .....	17
2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja .....	18
2.1.2.7 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.8 Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	21



2.1.3.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.4	Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.2	Kerangka Berfikir Konseptual .....	24
2.2.1	Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	25
2.2.4	Hipotesis .....	26
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Defenisi Operasional.....	27
3.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	27
3.2.2	Fasilitas Kantor (X1).....	27
3.2.3	Disiplin Kerja ( X2).....	28
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	29
3.3.1	Tempat penelitian.....	29
3.3.2	Waktu Penelitian .....	29
3.4	Populasi Dan Sampel .....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.1	Wawancara.....	30
3.5.2	Kuesioner ( Angket).....	30
3.6	Teknik Pengumpulan Instrumen.....	31
3.6.1	Uji Validitas.....	31
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1	Regresi Linear Berganda .....	34
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	35
3.7.2.1	Uji Normalitas Data .....	35
3.7.2.2	Uji GejalaMultikonlinearitas.....	35
3.7.2.3	Uji Gejala Heteroskedasitisitas .....	35

3.7.3 Uji Hipotesis .....	36
3.7.3.1 Uji Parsial (Uji-t) .....	37
3.6.5.2 Uji Simultan (Uji-F). .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	40
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	40
4.1.2 Karakteristik Responden .....	40
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia .....	41
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan status.....	43
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
4.1.3.1. Variabel Fasilitas Kantor(X1) .....	46
4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja(X2). .....	47
4.1.3.3. Variabel Kinerja Pegawai(Y) .....	48
4.2. Analisis Data .....	48
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	49
4.2.1.1. Uji Normalitas .....	49
4.2.1.2. Uji Multikolinearitas.....	51
4.2.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	53
4.2.3 Uji Hipotesis .....	55
4.2.3.1 Uji Parsial (Uji -t) .....	55
4.2.3.2 Uji Simultan (Uji-F). .....	57
4.2.3.3 Koefisien Reterminasi(R-Square).....	58
4.3. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai .....	59
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
3. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai .61	
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
5.1. Kesimpulan .....	62

5.2. Saran .....62  
5.3. Keterbatasan Dalam Penelitian .....63

**DAFTAR PUSTAKA .....64**

**LAMPIRAN.....**

**DAFTAR PUSTAKA.....**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	27
Tabel 3.2 Indikator Fasilitas Kerja .....	28
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	28
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi .....	29
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel 3.6 Uji Validitas Fasilitas Kantor.....	32
Tabel 3.7 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	32
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	32
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden.....	45
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	46
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2).....	47
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.5 Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistic t (parsial) .....	55
Tabel 4.9 Hasil uji statistik F (simultan).....	57
Tabel 4.10 Uji koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4.11 Interal Koefisien.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai .....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	25
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	26
Gambar 4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Gambar 4.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 4.3.Karakteristik responden Berdasarkan Status.....	43
Gambar 4.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Gambar 4.5.Karakteristik Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja.....	45
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression standart residual.....	50
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	51
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak pemerintahan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada pemerintahan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu pemerintahan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu pemerintahan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi pemerintahan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

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



Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efesiensi dan produktivitasnya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja dalam Jufrizen, 2020)

Organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Dalam pelaksanaan sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkanyaitu pertama jika pegawai berhasil mencapai 2 tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi dan yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang.

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya manusia. Artinya sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak

dari sumber daya manusia yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-prilaku manusia yang bekerja didalamnya.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam suatu instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan suatu instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah suatu lembaga instansi pemerintah yang di pimpin oleh Kepala Badan dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kecamatan, Kantor Badan Pendapatan Daerah sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat dimana suatu tempat terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan juga berlangsungnya tempat pelayanan pajak yang di berikan, jenis pelayanan pajak yang di berikan antara lain Pajak Restoran, Pajak Hotel, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Parkir, Pajak Air Tanah, PBB, Pajak Sarang Burung Walet, Pajak Galian, Bea Perolehan Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB), Pajak Penerangan Jalan (PPJ). dalam kaitanya memberikan pelayanan terhadap masyarakat saat ini dirasa sangat kurang maka dengan adanya pelayanan yang prima diharapkan dapat memperbaiki mutu pelayanan dan kinerja yang pada akhirnya akan tercapainya target pendapatan pajak Daerah yang sesuai dengan target yang di tetapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang

Hasil observasi yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang bahwa disiplin pegawai

masih rendah, hal ini terlihat masih sering pegawai yang datang terlambat. Hampir setiap hari ada saja pegawai yang datang terlambat. Fenomena lain yang penulis temukan adalah pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunda-nunda pekerjaannya, terlambat masuk dari jam kerja yang sudah ditentukan selain itu pegawai lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat/pulang, karyawan yang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya dan melakukan diluar pekerjaan seperti mengobrol atau berbicara dengan pegawai lainnya, fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang memadai seperti alat tulis yang kurang, komputer atau internet yang tidak bekerja atau banyak yang rusak adapun pencahayaan kantor yang kurang dan kebersihan kantor yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain(Sunyoto dalam Siagian, 2018). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Berdasarkan teori ahli dan fenomena-fenomena yang ada di Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja pegawai yang kian menurun ditandai dengan tidak mengerjakan tugasnya tepat waktu.
2. Fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai.
3. Kurangnya pencahayaan dan kebersihan kantor yang membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja
4. Pegawai sering terlambat dan lebih dulu keluar ruangan dari jam istirahat yang ditentukan

## **1.3 Batasan Masalah**

Dengan masalah kinerja yang udah di identifikasikan serta terbatasnya waktu dan pengetahuan penulis maka penulis hanya membatasi pada masalah disiplin kerja, dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas agar maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pengaruh Fasilitas Kantor terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang?
- 2 Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang?
- 3 Bagaimana pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Manfaat teoritis**

Untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja khususnya faktor fasilitas kantor dan disiplin kerja.

#### **b. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dipenelitian selanjutnya.

#### **c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai sumbangan untuk perpustakaan, terutama kepada mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berminat untuk mengembangkan pengetahuan dibidangnya serta untuk

memperluas cakrawala pemikiran penulis dalam hal dibidang ilmu Ekonomi.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, Fahmi, 2018) Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Adapun faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*how you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are or who you are*). Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat (Stuart-Kotze, 2006:3).

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012:85).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab nya dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

#### 1) Faktor Kemampuan

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

#### 2) Faktor Motivasi

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

Selanjutnya menurut (Samsuddin, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi(kecerdasan) yang mencukupi dan minat
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi



untuk tujuan organisasi.

- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukann pekerjaanya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

### **2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja adalah agar seorang karyawan dapat memiliki umpan balik terhadap kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya untuk menentukan rencana dalam pengembangan karir. Menurut (Astuti, 2006) manfaat dari penilaian kinerja yaitu : (1) Perbaikan kinerja perusahaan; (2) Penyesuaian kompensasi; (3) Keputusan penempatan; (4) Kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir; (5) Tantangan- tantangan eksternal; (6) Umpan balik pada sumber daya

manusia. Sedangkan menurut Bhen (2003) ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu :

- 1) Untuk mengevaluasi, seberapa baik suatu organisasi bekerja
- 2) Untuk mengendalikan, manajer memiliki kebutuhan untuk memastikan bahwa bawahan mereka telah melakukan pekerjaan mereka secara benar
- 3) Untuk menganggarkan, adalah perangkat mentah untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang buruk tidak selalu berubah menjadi baik ketika dilakukan pemotongan anggaran sebagai tindakan disipliner
- 4) Untuk memotivasi, para karyawan perlu diberikan target yang signifikan untuk mereka raih dan lalu menggunakan ukuran kinerja termasuk target untuk memfokuskan energi para karyawan dan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu
- 5) Untuk merayakan, merupakan aktivitas yang mengekspresikan pengakuan atas keberhasilan prestasi kinerja yang telah dicapai
- 6) Untuk bisa belajar, pembelajaran merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bias terus berkembang

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja pegawai**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut (Rivai, 2009) yaitu : 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecekatan mental, 5) Sikap, 6) Disiplin dan absensi. Indikator kinerja diatas penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja

Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan kerja, 4) Sikap kerja. Berikut penjelasan dari indikator tersebut di atas :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

#### 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

### **2.1.2 Fasilitas kantor**

#### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas kantor**

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah

kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi, & Hamdani., 2006)

Menurut (Asri, 2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut (Alma, 2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Kurnia et al., 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Fungsi Fasilitas kantor**

Menurut (Moenir, 2000) ada beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa
- 3) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin



- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- 5) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka

Menurut (Suhardi., 2001) fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya)
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

### 2.1.2.3 Jenis Fasilitas Kantor

Jenis-jenis fasilitas kantor menurut (Hasibuan, 2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut: (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin.

Sedangkan menurut (Harahap, 2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut:

- 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 memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan labotarium dan peralatan elektronik (*computer*, mesin *fotocopy*, *printer*, dan alat hitung lainnya).

### 2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kantor

Menurut (Moenir, 2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu : 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. Sedangkan menurut Faisal (2005) indikator fasilitas kerja dapat diukur dengan 1) komputer, 2) meja kantor, 3) parkir, 4) bangunan kantor, 5) transportasi.

Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4)

Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

### **2.1.2.5 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sofyan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, baik dari segi sarana dan prasaran maupun lingkungan yang sehat dan nyaman, maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal yang diukur melalui : suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

### **2.1.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Salah satu faktor yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sofyandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal, terdiri dari :
  - a. Mengamati perubahan lingkungan.
  - b. Mengevaluasi dampak perubahan lingkungan.
  - c. Mengambil langkah-langkah proaktif.
  - d. Memperoleh dan menganalisis umpan balik.
- 2) Faktor Lingkungan Internal, terdiri dari :
  - a. Serikat kerja.
  - b. System informasi.
  - c. Budaya karakteristik organisasi.
  - d. Konflik-konflik internal.

Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : 1) Suhu udara, 2) Kelembaban, 3)

Sirkulasi udara, 4) Pencahayaan, 5) Suara bising, 6) Fasilitas kerja, 7) Bau-bauan, 8) Warna.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah : 1) Pengerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan di tempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat kerja, 9) Dekorasi atau tata letak, 10) Musik, 11) Keamanan di tempat kerja.

#### **2.1.2.7 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan/pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

#### **2.1.2.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis akan meningkatkan



kinerja karyawan.

Menurut Sudaryo, Aribowo & Sofiati (2018) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran Udara, 5) Suara/Kebisingan, 6) Keamanan. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah : 1) Penerangan, 2) Kebisingan, 3) Suhu udara, 4) Ruang gerak yang diperlukan, 5) Pewarnaan, 6) Keamanan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2011) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu : 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Suara, 4) Sirkulasi udara, 5) Temperatur dan 6) Hubungan dengan rekan kerja, 7) Hubungan dengan atasan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rofi (2012) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang

untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Safitri, 2013) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib yang dibuat oleh setiap perusahaan yang dimana harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dan juga demi kelancaran dalam bekerja.

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Sutrisno, 2009).

Sedangkan menurut (Sinambela, 2018) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepenting dengan

perusahaan sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Fathoni, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan.
- 3) Balas jasa, (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan

dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

- 5) Jaminan financial dan social, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 6) Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 7) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 8) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 9) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu, 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, 7) Memiliki sikap yang baik, 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat

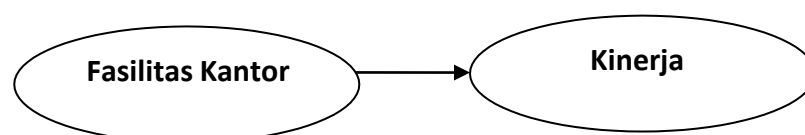
perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut Agustini (2011) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara kerja, 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja, 5) Tanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa ada banyak yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi diantaranya: tingkat kehadiran, cara bekerja, ketaatan pada atasan, tanggung jawab, sikap, dan lain sebagainya yang mana perusahaan akan menilai semuanya apakah sudah sesuai dengan peraturan perusahaan

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

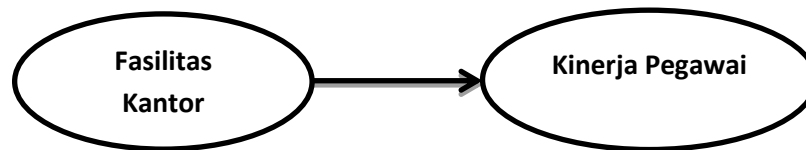
Kerangka Konseptual yang di buat diharapkan dapat menjelaskan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan penulis.

### **2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**



Fasilitas merupakan tempat dan sarana yang dibutuhkan pasien untuk mencapai kenyamanan pasien (Moekijat, 2010.: 321) menyatakan yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah setiap peralatan yang mendukung terlaksananya suatu aktivitas pekerjaan dengan efektif, dan tentunya akan berpengaruh pada eksistensi perusahaan. Salah satu tingkat kepuasan pasien terhadap fasilitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Budiyono, 2008.) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya Gemilang Surakarta menyimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, hubungan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

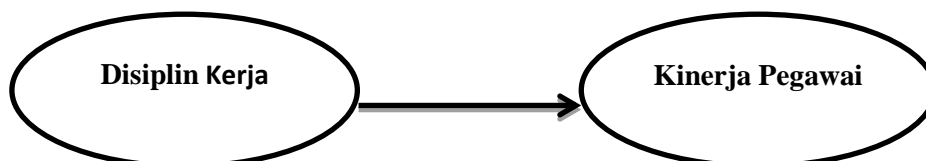


**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

(Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan yang berusaha dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai untuk dapat menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

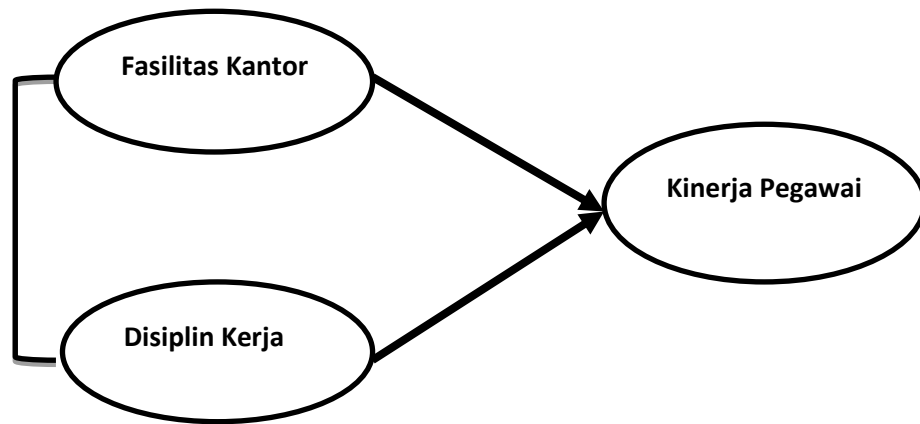
Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018) tentang Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang positif sehingga



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**



Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor ,lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.3**  
**Paradigma Penelitian Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan, maka dibuat hipotesis penelitian ini adalah :

1. Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam (Sugiyono, 2018)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sebuah informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (Martono, 2010) Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

##### **3.2.2. Fasilitas Kantor(X<sub>1</sub>)**

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu

kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Fasilitas Kerja**

No	Indikator
1	Komputer
2	Meja Kantor
3	Parkir
4	Bangunan Kantor
5	Transportasi
6	Pencahayaan
7	Pewarnaan
8	Suara
9	Sirkulasi
10	Tempratul
11	Hubungan denganrekankerja
12	Hubungan dengan atasan

Sumber : : (Faisal, 2005)

### 3.2.3. Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)

Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1.Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Tempat penelitian dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dengan alamat Jl. Jendral Sudirman No.2 Lubuk Pakam.

#### 3.3.2.Waktu Penelitian

**Table 3.4**  
**Jadwal penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi**

No.	Jenis Penelitian	Bulan/Tahun																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal							■	■												
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																			■	■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini jumlah pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dengan alamat Jl. Jendral Sudirman No.2 Lubuk Pakam berjumlah 47 orang.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019). Seluruh karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dengan alamat Jl. Jendral Sudirman No.2 Lubuk Pakam berjumlah 47 orang karyawan.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden wawancara dilakukan penulis kepada pegawai atau responden di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### 3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Tabel 3.5**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas.

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angkaangka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik SPSS.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi,dkk, 2016)

$$r_{xx} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2\} - (\sum x)^2}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan

R= Item instrument variabel dengan totalnya

n= Jumlah sampel

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum yi$  = Jumlah penganteran variabel y

$(\sum xi)^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan Variabel y

$(\sum xiyi)$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas *instrument* :

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Fasilitas Kantor (X1)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,609(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,693(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,821(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,756(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,507(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,621(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Fasilitas Kantor kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,530(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,627(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,573(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 4	0,568(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,626(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,460(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin Kerja kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y1)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
pernyataan 1	0,624(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 2	0,728(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 3	0,579(positif)	0.000 < 0,05	Valid

pernyataan 4	0,623(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 5	0,383(positif)	0.000 < 0,05	Valid
pernyataan 6	0,649(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 6 pernyataan dinyatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah *instrument* apakah *instrument* penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach Alpha*), dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi.dkk. 2016).

Dimana :

$$r = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] + \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a^2} \right]$$

r = Reliabilitas instrument.

k = Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum ab^2$  = Jumlah Varians butir.

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi.dkk.2015).



**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,754	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,569	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,637	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

#### 3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisi regresi yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan analisis regresi ganda akan diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam regresi analisis linier berganda, langkah-langkah yang digunakan harus di tempuh yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1- b2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing Variabel

X1 = Perubahan Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.7.2.2 Uji Gejala Multikolinearitas**

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas

merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation faktor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Faktor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode *grafik, park glejser, rank spearman dan barlett*.

Dalam penelitian ini metod yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang terletak diStudentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat

dilakukan yaitu uji t dan uji F.

### 3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_a$  :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji "t" yaitu Sugiyono, (2013:300):

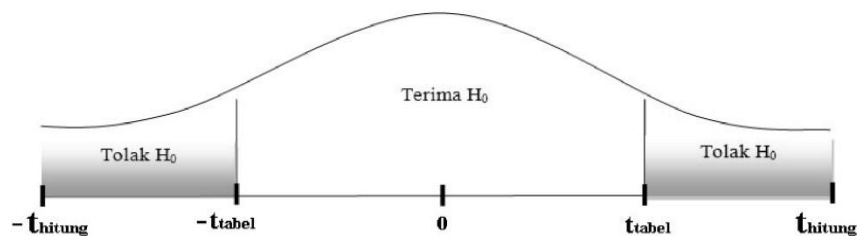
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan  $r^2$  = Korelasi xy yang

ditemukan

$N$  = Jumlah sample

$T$  = hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.7.3.2 Uji F (simultan)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_a : b_1 = b_2 = 0$ , : artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

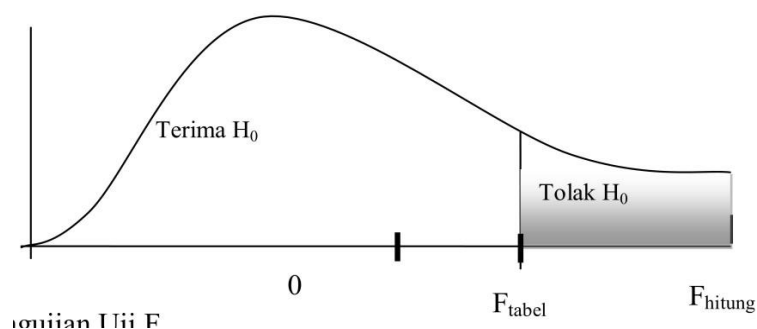
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = Jumlah variabel bebas

$N$  = sampel



#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka diterima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh

signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Hasil kuadrat korelasi berganda

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

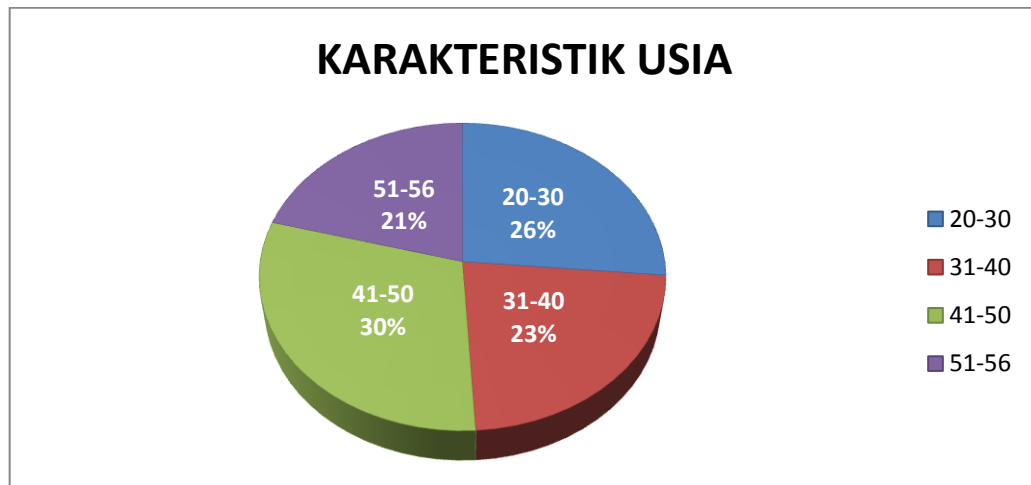
Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 24 pertanyaan yaitu masing-masing terdapat 6 pertanyaan untuk variabel Independen Fasilitas Kantor (X1), 6 pertanyaan untuk variabel Independen Disiplin Kerja (X2), 6 pertanyaan untuk variabel Dipenden Kinerja Pegawai (Y). Dengan ini jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 47 Pegawai, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 47 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini ada 5 jenis karakteristik yang menggambarkan pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penjabaran selanjutnya akan membahas karakteristik tersebut.

#### 4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.1. sebagai berikut:



**Gambar 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan gambar 4.1. dapat dijelaskan bahwa jumlah responden adalah sebanyak 47 orang responden yang terbagi dalam beberapa rentang usia. Rentang usia 20-30 tahun sebesar 26%, rentang usia 31-40 tahun sebesar 23%, rentang usia 41-50 tahun sebesar 30% dan rentang usia 51-56 tahun sebesar 21%. Dari data ini rentang usia yang paling dominan berkerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah rentang usi 41-50 tahun.



#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.2. berikut ini :



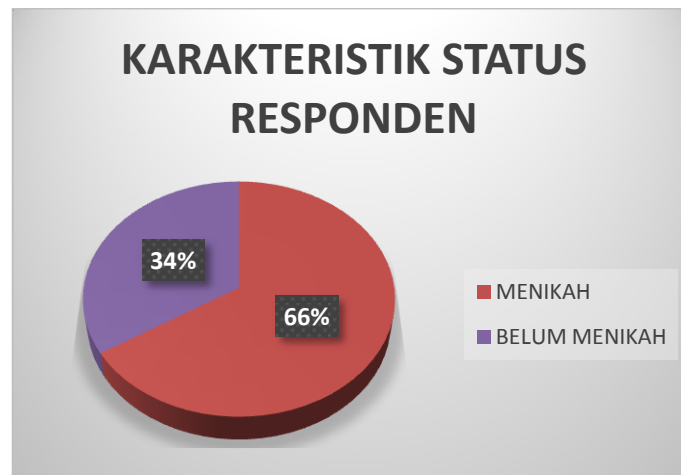
Sumber: Olahan Peneliti 2022

**Gambar 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat diketahui jumlah pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 62% dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin pegawai yang dominan Pada Badan pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah jenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Karakteristik reponden berdasarkan status dapat dilihat pada gambar 4.3. berikut ini :



Sumber: Olahan Peneliti 2022

**Gambar 4.3.**  
**Karakteristik responden Berdasarkan Status**

Berdasarkan gambar 4.3. diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, sebanyak 34 % belum menikah dan 66% menikah. Sehingga dapat diambil kesimpulan status dominan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabuapten Deli Serdang adalah berstatus menikah.

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar

4.4. dibawah ini:



Sumber : Olahan Peneliti 2022

**Gambar 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan gambar 4.4. diatas dapat diketahui karakteristik pendidikan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang sebanyak 90% berpendidikan Strata satu (S-1), kemudian 4 % berpendidikan Starata dua (S-2) dan sebanyak 6 % berpendidikan SMA. Sehingga dapat disimpulkan Starata satu (S-1) adalah pendidikan dominan yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### 4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar

4.5. dibawah ini:



Sumber : Olahan Peneliti 2022

**Gambar 4.5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja**

Berdasarkan gambar 4.5. diatas dapat diketahui karakteristik pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berdasarkan masa kerja sebanyak 47% telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, kemudian sebanyak 32% telah memiliki masa kerja 1-5 tahun, dan sebanyak 21% telah memiliki masa kerja 6-10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dominan telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.1**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Fasilitas Kantor (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kantor (X1)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14,90	36	76.6	4	8.5	0	0	0	0	47	100
2	3	6.4	27	57.4	16	34.0	1	2.1	0	0	47	100
3	9	19.1	34	72.3	4	8.5	0	0	0	0	47	100
4	13	27.7	30	63.8	4	8.5	0	0	0	0	47	100
5	15	31.9	32	68.1	0	0	0	0	0	0	47	100
6	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.2 maka dapat diartikan sebagai berikut: Skor angket untuk variabel Fasilitas kantor (X1) sebanyak 68,1% atau 31,9 pegawai menyatakan setuju.

#### 4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31.9	29	61.7	3	6.4	0	0	0	0	47	100
2	20	42.6	25	53.2	2	4.3	0	0	0	0	47	100
3	18	38.2	28	59.6	1	2.1	0	0	0	0	47	100
4	24	51.1	23	48.9	0	0	0	0	0	0	47	100
5	22	46.8	24	51.1	1	2.1	0	0	0	0	47	100
6	14	29.8	30	63.8	3	6.4	0	0	0	0	47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.2 maka dapat diartikan sebagai berikut: Skor angket untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebanyak 29,8% atau 63,8 pegawai menyatakan setuju.

#### 4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Pada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	31.9%	31	66.0%	1	2.1%	0	0	0	0	47	100
2	19	40.4%	28	59.6%	0	00.00	0	0	0	0	47	100
3	22	46.8%	25	53.2%	0	00.00	0	0	0	0	47	100
4	18	38.03.00	28	59.6%	1	2.1%	0	0	0	0	47	100
5	30	63.8%	16	34.0%	1	2.1%	0	0	0	0	47	100
6	24	51.1%	22	46.8%	1	2.1%	0	0	0	0	47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.4 maka dapat diartikan sebagai berikut: Skor angket untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 51,1% atau 46,8pegawai menyatakan setuju.

#### 4.2 Analisis Data

Analisi data merupakan suatu bagian dari penelitian yang menganalisis data yang telah di uraikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dengan hipotesis yang digunakan untuk diambil kesimpulan.

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Model analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda maka hipotesis diperlukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji multikolinearitas
- 3) Uji heteroskedastisitas

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan *Kolmogorov Smirnov*. Pada pendekatan grafik, data yang berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.

**Tabel 4.5**  
**Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51613954
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.073
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

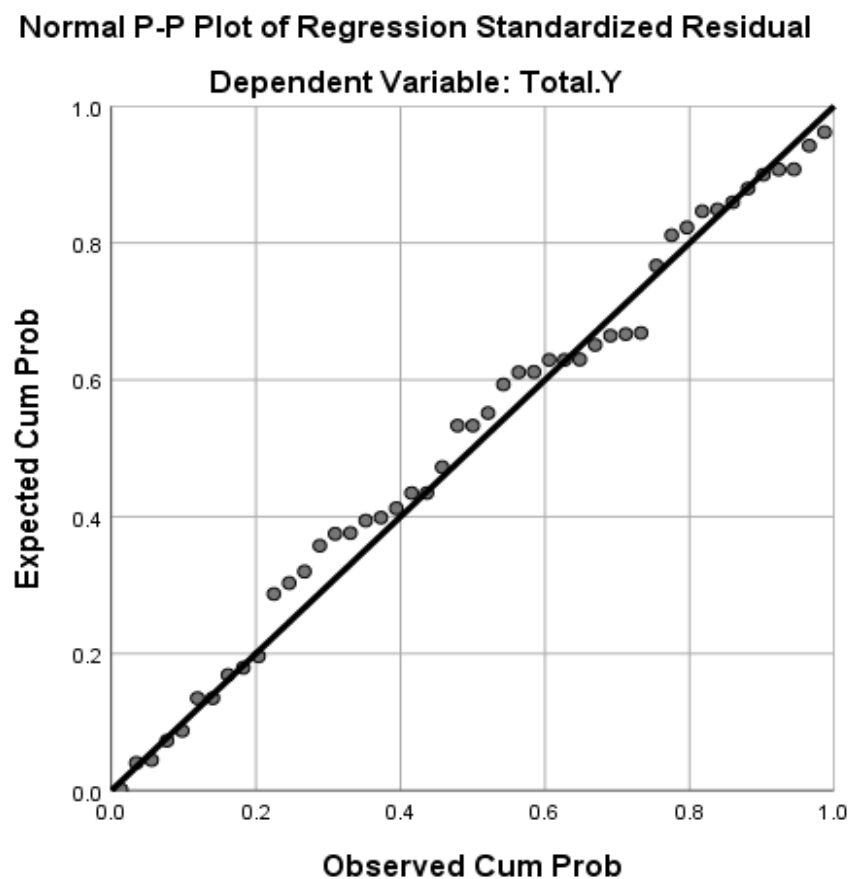
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas *one- sample Kolmogorov Smirnov test* di atas hasil uji masing-masing variabel di peroleh nilai Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0.200 yang mana lebih besar nilai ketentuan standized 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data lebih terdistribusi secara normal

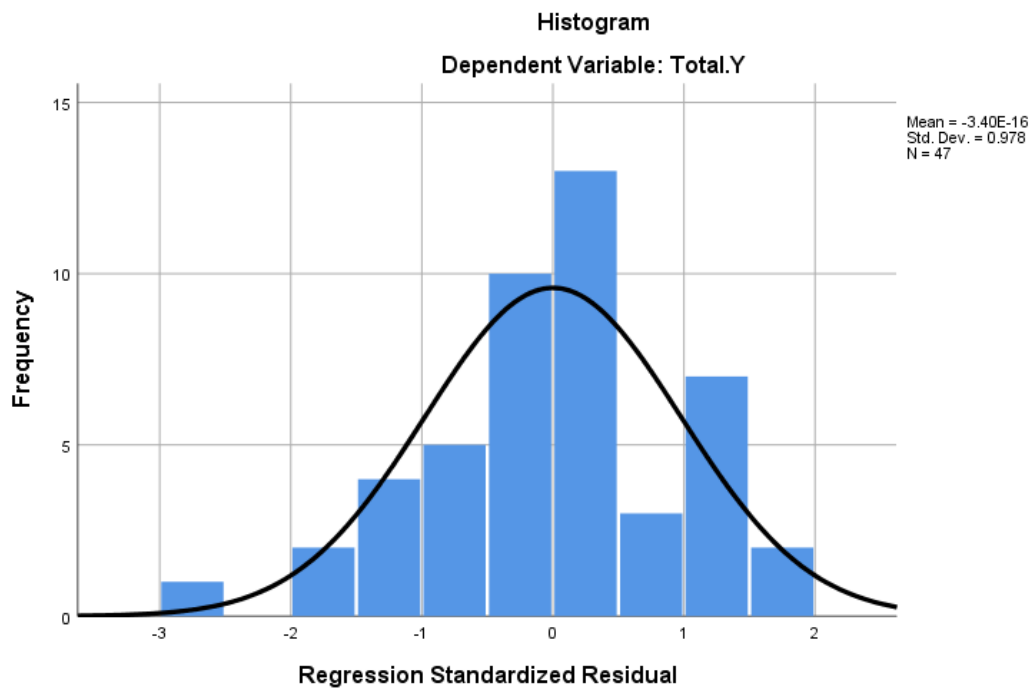


**Gambar 4.6**

**Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression standart residual**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 grafik *P-Plot* diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a. Bila *tolerance* < 0,1 atau sama dengan  $VIF > 10$  maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b. Bila *tolerance* > 0,1 atau sama dengan  $VIF < 10$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025		
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001	.965	1.036
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018	.965	1.036

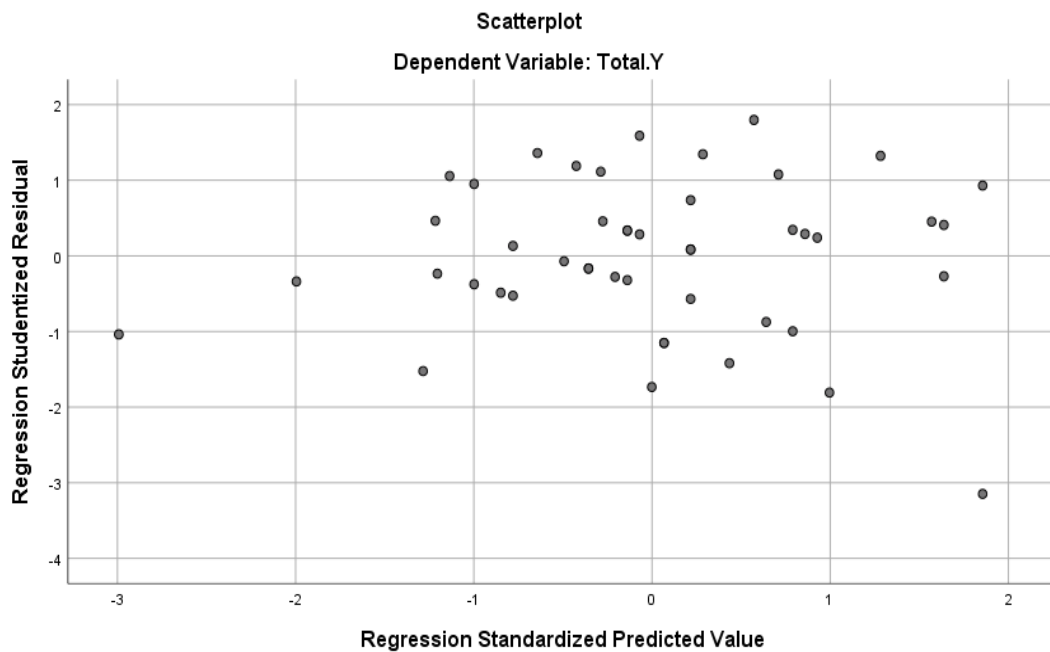
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (T) adalah sebesar 0,965 dan nilai VIF sebesar 1,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai  $T \geq 0,1$  dan  $VIF < 10$ .

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.2.2 Regresi linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan perubahan organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk dapat mengetahui pengaruh yang terdapat dari masing masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 26.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.7 diatas di ketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 9,014
- 2) Disiplin Kerja = 0,382
- 3) Perubahan Organisasi = 0,308

Hasil tersebut dimasukan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut ini :

$$Y = 9,014 + 0,382(X_1) + 0,308 (X_2)$$

Keterangan :

Konstanta sebesar 9,014 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang meningkat.

- 1)  $\beta_1$  variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) sebesar 0,382 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Perubahan Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,382 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- 2)  $\beta_2$  variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,308 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan

diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,308 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

### 4.2.3 Uji Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). di dalam pengujian uji t nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $dk = n - k$  yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05).

Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut.

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  di terima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  di terima  $H_0$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 maka diperoleh hasil uji statistic t sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistic t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha$  5% (0,05). Yang mana  $n= 47$  dan  $k = 3$  maka nilai t dengan rumus  $df = n - k$  maka  $47 - 3 = 44$  adalah 2,015

### **1. Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $3,489 > 2,015$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perubahan Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $2,447 < 2,015$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### 4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas Fasilitas Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama apakah variabel terikat kinerja Pegawai (Y). didalam pengujian uji F nilai F hitung diperoleh dengan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  yang mana merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Berikut ini ketentuan dari kriteria pengambilan keputusan pada uji f yaitu sebagai berikut :

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan terhadap variabel x dan variabel y pada  $\alpha 0,05$  ( $sig < 0,05$ ).
2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y  $\alpha 0,05$  ( $sig > 0,05$ ).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji statistik F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.112	2	26.556	11.050	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.739	44	2.403		
	Total	158.851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kantor

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Untuk menghitung nilai f tabel sesuai dengan ketentuan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 47 - 2 = 45$  sehingga di dapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.20. berdasarkan tabel di atas diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,050 > 3.20$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig 0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak.



Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kantor , Disiplin kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### 4.2.3.3 Koefisien Reterminasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Uji koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.304	1.55021
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fasilitas Kantor				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

1. R menunjukkan nilai regresi kolerasi sebesar 0,578 artinya kontribusi perubahan organisasi, disiplin kerja sebesar 57,8% untuk mempengaruhi kinerja Pegawai artinya hubungannya sangat kuat.

**Tabel 4.11**  
**Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Koefisien deteriminasi (R<sup>2</sup>) diperoleh 0,334 atau 33,4% variabel Fasilitas Kantor (X1), disiplin kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya 66,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini seperti variabel, Etos Kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

3. Untuk nilai *Adjust R square* sebesar 0,304 atau 30,4% sehingga dapat dikatakan variabel Fasilitas Kantor (X1), disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya 69,6% di jelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, Etos Kerja.

### **4.3 Pembahasan**

Analisis hasil dari temuan penelitian ini yaitu analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hali tersebut. Berikut ini ada empat (3) dari bagian utama yang dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil ujian parsial (t) diatas mengenai pengaruh Fasilitas Kantor terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $3,489 > 2,015$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Fasilitas Kantor memiliki hubungan cukup kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Area Manado menurut (Dunggio et al., 2022).

Variabel fasilitas kantor pada penelitian ini merupakan variabel dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, diharapkan pada atasan untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan memberikan arahan serta Menurut (Gaol et al., 2020).

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil ujian parsial (t) diatas mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar  $2,447 < 2,015$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 > 0,05$  dan nilai koefisien variabel positif, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu. Kinerja kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan ketika kedisiplinannya sudah terkontrol dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya kedisiplinan tidak dapat dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Gaol et al., 2020)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di BapendaKota Bandung termasuk sangat baikdengan nilai keseluruhan yang membuktikan bahwa Bapenda Kota Bandungmemiliki

pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang sangat baik menurut (Risma & Arwiah, 2022).

### **3. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil ujian Simultan (f) diatas mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli, berdasarkan hasil diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $11,050 > 3.20$  dengan nilai probabilitas yaitu  $sig\ 0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kantor , Disiplin kerja bersamaan (simultan) terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu secara bersamaan (Simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai artinya Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari (Siswati,dkk2022)

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Fasilitas Kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Secara simultan (uji-f) bahwa perubahan organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### **5.2 Saran**

1. Dalam sistem pekerjaan setiap fasilitas kantor adalah salah satu yang dimana menjadi acuan untuk semangat kerja, maka dari itu fasilitas di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk lebih memberikan fasilitas yang sesuai.
2. Hal yang perlu di perhatikan pada Dalam sistem pekerjaan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam peraturan kedisiplinan pekerjaan yang dimana membahas tentang peraturan-peraturan dalam pekerjaan. Dan bagi pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah

diberikan maka dapat diberikan peringatan, agar kedisiplinan kerja dapat terjaga.

### **5.3 Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam peneliti ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai Seperti Etos Kerja, Perubahan Organisasi Dan lain-lain.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga jumlah dengan menggunakan sampel jenuh terdapat pegawai hanya 47 responden yang diteliti pada penelitian ini hanya 47 Pegawai. tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Dalam suatu proses pengambilan data, dalam sistem informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, anggapan dan pembahasan yang berbeda tiap responden dan juga hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian jawaban responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B, 2009. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta. Bandung.
- 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), 45–60.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Astuti, Dwi. 2006. *Analisis Perubahan Penggunaan Lahan Di Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar Tahun 1995-2004*. Skripsi. Surakarta : Fakultas Geografi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Astuti, Dewi dan Risma Rismawati. *Adat Istiadat Masyarakat Jawa Barat* . Jakarta: PT. Sarana Pancakarya Nusa, t.thn.
- Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta. 2016. *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Karya*. Visimedia: Jakarta.
- Ahmad, Nur Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME□: Journal Of Management*, 2(1), 1–21.
- Bhen,R.(2003). *Strategic Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*, Penerbit Gramedia Pustaka.

- Budiyono, et al. (2008) *Kriya Tekstil: Jilid 1*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1), 89.
- Faisal. (2005). Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Yogyakarta: FE UGM. Gaol HL. Mochtar CA. Hiperplasia Prostat Jinak. dalam: Tanto C, Liwang F, Hanifati S, Pradipta, EA, editor. *Kapita Selekta Kedokteran*. edisi ke-4 jilid 1. Jakarta: FK-UI; 2016. hh. 284-287.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286–298.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (Hal. Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM\_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. Hal.91.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi (F. Zulkarnain)*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2016). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS (R. Faranita. *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*. Sumber: <https://books.google.co.id/books>.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Robin Stuart - Kotze, 2006. *Performance*. London: Prentice Hall .
- Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyapradana, Aria and Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta:



Visimedia, 2016.

Moekijat, 2010, Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.

Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif* (R. S. Grafis (Ed.)).

Hasibuan , Malayu S.P,2005.Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.Harahap, Sofyan Syafri. 2001. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Liberty. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Murtiningsih. 2012. Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. Vol. 1. Nomor 3.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rambat, Lupiyoadi dan A. Hamdani. 2006. Manajemen PemasaranJasa.Edisi Kedua. Jakarta; Salemba Empat.

- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal)*, 8(1), 30–36.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Umsu*, 17(01), 124–137. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.982>
- Suhardi.(2001). Organisasi dan Motivasi, Gava Media : Yogyakarta Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sofyandi dan Garniwa. 2016. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT. GSI CIANJUR. Vol. 13, No. 2, Des 2014.
- Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik. Yogyakarta. Penerbit Andi Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Siswadi Yudi, (2016). Pngaruh Platihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (01)
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. “Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Safitri, E., 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, H., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *J. JIBEKA* Vol. 9, 10.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813–816.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S.H. (Ed.)).
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siagian, Tomy Sun. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ilmiah Megister Manajemen*, Vol 1, No.1 September 2018, 59-70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1 , 18-23. Sugiyono. (2019). *Metode Peneliti & Pengembangan* (M. S. Sofia Yustiyani Suryandri, SE. (Ed.)).

## LAMPIRAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :  laki-laki  Perempuan
4. Status :  Menikah  Belum Menikah
5. Jenjang Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2  S3
6. Masa Kerja Di Instansi :  1 – 5 Tahun  6-10 Tahun  > 10 Tahun

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak / Ibu / Saudara diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pernyataan yang kami pergunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Kurang Setuju (KS)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

Berikan persepsi / pendapat anda pada setiap pernyataan dibawah terkait recruitment, kemampuan kerja, pelatihan pegawai serta kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan skala yang ada diatas.

## KUESIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>FASILITAS KANTOR (X1)</b>						
1.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan fasilitas kantor berdasarkan deskripsi pekerjaan yang ada di instansi					
2.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan fasilitas kantor berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang ada di instansi					
3.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan fasilitas kantor menyesuaikan dengan jumlah pegawai yang ada					
4.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melakukan usulan fasilitas kantor berdasarkan analisis kebutuhan pegawai yang ada instansi					
5.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam mengusulkan kebutuhan fasilitas kantor yang sesuai memiliki perencanaan strategis dan keputusan-keputusan strategis					
6.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam mengusulkan kebutuhan fasilitas kantor yang sesuai dengan kebijakan dan persetujuan pimpinan instansi					
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang di tentukan.					
2.	Saya selalu melakukan tugas- tugas kerja sampai selesai setiap harinya.					
3.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai					
4.	Saya selalu menaati peraturan yang di tetapkan instansi					

5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah di tentukan oleh instansi					
6.	Saya selalu mengunakan id card dalam bekerja					

<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>						
1.	Hal pekerjaan yang saya laksanakan selalu mencapai target atau melebihi rata-rata dari standar instansi.					
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu tepat sasaran.					
3.	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga hampir tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya.					
4	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					
5.	Saya selalu mampu mencapai target kerja yang ditugaskan kepada saya.					
6.	Saya selalu mampu menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan kepada saya.					

No	Fasilitas Kantor (X1)						JUMLAH
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	4	4	4	5	5	5	27
2	5	4	5	4	4	5	27
3	4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	4	5	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	4	4	5	26
7	4	4	5	5	5	5	28
8	4	3	4	4	4	5	24
9	5	4	4	5	5	5	28
10	4	3	4	3	4	4	22
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	3	4	4	5	5	25
15	4	4	3	3	4	4	22
16	4	4	4	4	4	5	25
17	4	3	3	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	3	4	4	4	4	23
20	4	3	4	4	4	5	24
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	5	25
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	5	4	4	5	5	27
27	4	3	4	4	4	4	23
28	4	3	4	5	5	4	25
29	4	4	4	4	4	5	25
30	3	2	4	4	4	5	22
31	4	4	4	5	4	5	26
32	3	3	4	4	4	5	23
33	4	3	4	3	5	5	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	5	5	5	5	28
37	5	4	4	4	4	5	26
38	4	4	5	5	4	5	27

39	5	5	5	5	4	5	29
40	4	4	4	4	4	5	25
41	3	3	3	4	4	4	21
42	4	4	4	4	5	5	26
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	3	4	4	4	5	24
45	4	3	4	5	4	5	25
46	4	3	4	4	5	5	25
47	3	3	3	3	4	4	20
No	Disiplin Kerja (X2)						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
1	4	5	4	4	5	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	5	5	27
6	4	5	5	4	4	4	26
7	5	5	4	4	5	4	27
8	3	4	4	5	5	5	26
9	4	4	4	5	5	4	26
10	4	5	4	5	4	5	27
11	5	4	4	4	5	5	27
12	4	5	4	5	4	5	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	3	4	4	4	22
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	5	5	4	5	3	26
18	5	5	4	5	4	4	27
19	4	4	5	5	4	4	26
20	5	5	5	5	4	3	27
21	4	5	4	5	5	4	27
22	3	4	5	4	3	4	23
23	5	4	5	4	5	4	27
24	4	4	4	5	4	5	26
25	4	5	5	5	5	5	29
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	5	5	5	5	28
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	4	5	5	29



30	4	3	4	4	4	4	23
31	5	4	4	5	4	5	27
32	4	5	4	5	4	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	4	4	5	4	27
36	5	5	5	5	5	4	29
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	5	5	4	27
40	4	4	4	5	5	5	27
41	5	4	5	4	5	4	27
42	4	4	5	5	5	5	28
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	4	4	4	4	25
46	4	4	5	5	4	4	26
47	4	3	4	4	4	3	22
No	Kinerja Pegawai (Y)						
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total Y
1	4	4	5	4	5	4	26
2	4	4	4	4	5	4	25
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	5	5	5	4	4	27
6	5	5	5	5	4	5	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	5	5	28
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	4	4	5	4	25
11	4	5	5	4	5	5	28
12	4	5	4	5	5	4	27
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	5	4	5	5	27
16	4	4	4	5	4	5	26
17	5	5	4	4	5	4	27
18	4	4	5	4	5	5	27
19	4	4	4	5	4	4	25
20	4	4	4	4	5	5	26

21	5	5	5	4	4	5	28
22	4	4	4	4	4	3	23
23	5	4	4	4	5	4	26
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	4	5	28
27	5	4	4	4	5	4	26
28	5	4	4	4	5	4	26
29	5	5	5	4	4	5	28
30	3	4	4	4	5	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	5	4	5	4	26
33	4	4	4	4	5	4	25
34	4	5	5	5	5	4	28
35	4	5	5	4	4	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	5	4	4	4	25
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	4	5	5	4	4	26
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	5	4	4	5	28
43	4	4	4	4	5	4	25
44	4	4	5	4	5	5	27
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	5	4	4	5	5	27
47	4	4	4	3	3	4	22

**VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

**Fasilitas Kantor (X1)**

		Correlations						TOTAL
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1
X1P1	Pearson Correlation	1	.496**	.403**	.267	.099	.186	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.070	.507	.210	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1P2	Pearson Correlation	.496**	1	.438**	.352*	.131	.236	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.015	.380	.111	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1P3	Pearson Correlation	.403**	.438**	1	.655**	.302*	.496**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.000	.039	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1P4	Pearson Correlation	.267	.352*	.655**	1	.330*	.390**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.070	.015	.000		.023	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1P5	Pearson Correlation	.099	.131	.302*	.330*	1	.273	.507**
	Sig. (2-tailed)	.507	.380	.039	.023		.063	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1P6	Pearson Correlation	.186	.236	.496**	.390**	.273	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.210	.111	.000	.007	.063		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL X1	Pearson Correlation	.609**	.693**	.821**	.756**	.507**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Disiplin Kerja (X2)

		Correlations						TOTAL
		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2
X2P1	Pearson Correlation	1	.293*	.264	-.010	.325*	-.123	.530**
	Sig. (2-tailed)		.045	.073	.949	.026	.409	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2P2	Pearson Correlation	.293*	1	.322*	.211	.206	.053	.627**
	Sig. (2-tailed)	.045		.027	.155	.164	.722	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2P3	Pearson Correlation	.264	.322*	1	.189	.182	.002	.573**
	Sig. (2-tailed)	.073	.027		.204	.221	.992	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2P4	Pearson Correlation	-.010	.211	.189	1	.180	.414**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.949	.155	.204		.226	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2P5	Pearson Correlation	.325*	.206	.182	.180	1	.220	.626**
	Sig. (2-tailed)	.026	.164	.221	.226		.137	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X2P6	Pearson Correlation	-.123	.053	.002	.414**	.220	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.409	.722	.992	.004	.137		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL X2	Pearson Correlation	.530**	.627**	.573**	.568**	.626**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

### Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						TOTAL
		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	Y
YP1	Pearson	1	.462**	.208	.238	.109	.247	.624**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.001	.161	.107	.464	.094	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
YP2	Pearson	.462**	1	.357*	.425**	.023	.377**	.728**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001		.014	.003	.880	.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
YP3	Pearson	.208	.357*	1	.248	-.046	.334*	.579**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.161	.014		.093	.757	.022	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
YP4	Pearson	.238	.425**	.248	1	.116	.202	.623**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.107	.003	.093		.436	.174	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
YP5	Pearson	.109	.023	-.046	.116	1	.135	.383**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.464	.880	.757	.436		.367	.008
	N	47	47	47	47	47	47	47
YP6	Pearson	.247	.377**	.334*	.202	.135	1	.649**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.094	.009	.022	.174	.367		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL LY	Pearson	.624**	.728**	.579**	.623**	.383**	.649**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

## REABILITY STATISTIK

(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	18

(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	6

(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.569	6

## DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN

### Fasilitas Kantor

		X1P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	36	76.6	76.6	85.1
	5.00	7	14.9	14.9	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	16	34.0	34.0	36.2
	4.00	27	57.4	57.4	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**X1P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	34	72.3	72.3	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	30	63.8	63.8	72.3
	5.00	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	68.1	68.1	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X1P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	15	31.9	31.9	31.9
	5.00	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN****Disiplin Kerja****X2P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	29	61.7	61.7	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	25	53.2	53.2	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



**X2P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	48.9	48.9	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	24	51.1	51.1	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**X2P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	30	63.8	63.8	70.2
	5.00	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**DISKRIPSI TANGGAPAN RESPONDEN****KINERJA PEGAWAI****YP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	31	66.0	66.0	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**YP2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	59.6	59.6	59.6
	5.00	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**YP3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	53.2	53.2	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**YP4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**YP5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	16	34.0	34.0	36.2
	5.00	30	63.8	63.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

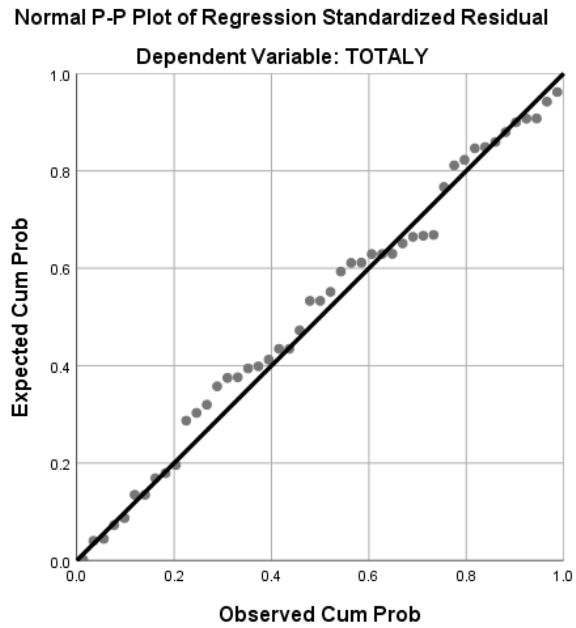
**YP6**

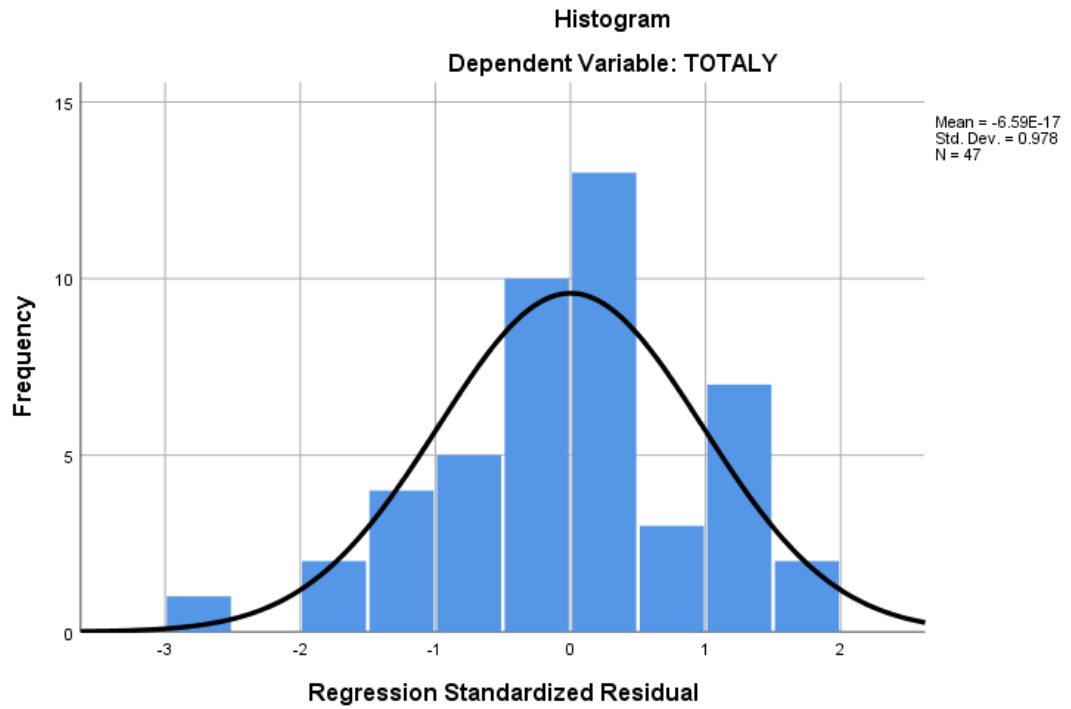
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	22	46.8	46.8	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
Total		47	100.0	100.0	

**HASIL UJI DATA**  
**ASUMSI KLASIK**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51613954
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.073
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



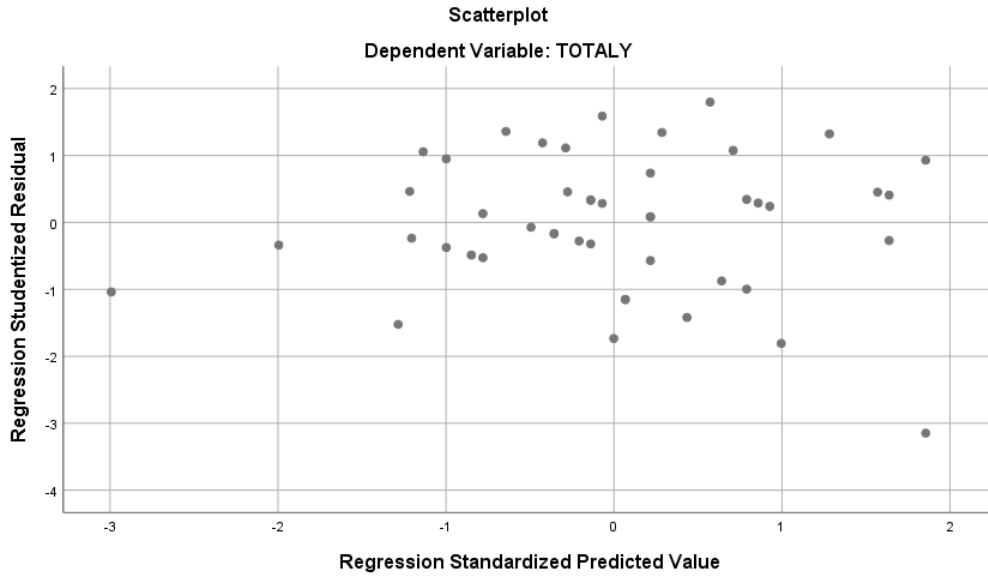


### UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025		
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001	.965	1.036
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



### HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025		
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001	.965	1.036
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### UJI HIPOTESIS

### HASIL UJI -t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.014	3.881		2.323	.025
	Fasilitas Kantor	.382	.109	.437	3.489	.001
	Disiplin Kerja	.308	.126	.306	2.447	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### HASIL UJI-F (SIMULTAN)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.112	2	26.556	11.050	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.739	44	2.403		
	Total	158.851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fasilitas Kantor

### KOEFISIEN DTERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.304	1.55021

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

# Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kab. Deli Serdang

## STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

