

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG
BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PUTRI RAMADANI
NPM : 1205160034
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



UMSU
Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **PUTRI RAHMADANI**
NPM : **1205160034**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG BADAN PERTANAHAN NASIONAL**

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

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

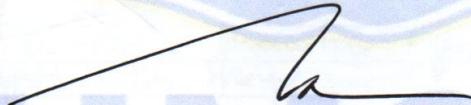
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PUTRI RAHMADANI
N.P.M : 1205160034
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG BADAN PERTANAHAN NASIONAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

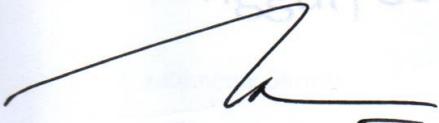
Pembimbing Skripsi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Rahmadani
NPM : 1205160034
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



3:

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

ABSTRAK

Putri Ramadani, NPM. 1205160034. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMSU. Skripsi. 2019.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari penelitian ini yang diantaranya adalah disiplin dan fasilitas. Peneliti mengambil teori MSDM yaitu Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja dan Fasilitas. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (3,806) > t_{tabel} (1,998)$, dimana signifikan t (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (2,953) > t_{tabel} (1,998)$, dimana signifikan t (0,004) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin dan Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} 14,039 > F_{tabel} 3,10$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kinerja, Kinerja Pegawai

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. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional”**.

Dalam menulis skripsi 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 skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Sukirman** dan Ibu **Rusni** 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 Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, 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 Dr. Jufrizen, SE, 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 keluarga khususnya abang saya Rahim Purnomo, S.Pd dan adik saya Syafri Syamsuddin yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Buat seluruh teman-teman seperjuangan yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Juli 2019

Penulis

PUTRI RAHMADANI
1205160034

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Peran penting Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Disiplin Kerja	13
a. Pengertian Disiplin Kerja	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
c. Macam-Macam Disiplin Kerja	15

d. Indikator Disiplin Kerja.....	17
3. Fasilitas Kerja.....	19
a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	19
b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	20
c. Indikator Fasilitas Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data.....	42
2. Analisis Data.....	49
3. Analisis Regresi Berganda.....	54
4. Pengujian Hipotesis.....	55
B. Pembahasan.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.2	Jadwal Kegiatan Penelitian	29
Tabel III.2	Jumlah Populasi	29
Tabel III.5	Skala Likert's	31
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)	32
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas (X_2).....	33
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	33
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	34
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan	43
Tabel IV.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel VI.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1) ...	45
Tabel VI.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Fasilitas (X_2).....	46
Tabel VI-7	Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorof Smirnov</i> (K-S).....	51
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV-9	Koefisien Regresi	54
Tabel IV-10	Uji t	55
Tabel IV-11	Anova	57
Tabel IV-12	Uji Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar II.2	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar II.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	25
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	39
Gambar III-2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F) ..	40
Gambar IV.1	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	50
Gambar IV.2	Grafik Histogram.....	50
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	53
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1.....	59
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	60
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Hipotesis 3.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 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 instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tapi dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal

faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja dan fasilitas kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktifitas pegawai.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal karyawan yang terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi. Sementara itu, faktor yang diperoleh antara lain Perilaku kerja karyawan yang terdiri dari etos kerja, disiplin, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan.

Faktor eksternal yang terdiri dari kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Dan faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim kerja, dan teman sekerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari penelitian ini yang diantaranya adalah disiplin dan fasilitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-

peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas.

Fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moral yang tinggi dan produktifitas yang besar. Perubahan paradigma dalam bidang pemerintahan dalam era pasca reformasi ini menjadi topik utama dalam paradigma baru pemerintahan di Indonesia. Aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur pelayanan masyarakat perlu lebih dahulu menghayati serta menerapkannya sesuai tuntutan zaman yang sudah berubah. Bahwa paradigma lama yang selama ini menjadi aspek pemerintahan dengan kecenderungan dengan kekuasaan dan sekarang berubah menjadi kewenangan untuk pelayanan masyarakat, pemberdayaan masyarakat. Sejalan dengan perubahan era reformasi tersebut baik secara internal maupun perubahan lingkungan strategik yang sudah merupakan keharusan setiap pegawai negeri (aparatur) memahami dan melaksanakan secara baik.

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

kebutuhan dan pelayanan kepada masyarakat, dalam peningkatan pelayanan baik yang bersipat internal maupun pelayanan yang bersipat eksternal.

Hasil observasi yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di Kantor Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kota Medan 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 udah ditentukan selain itu pegawai lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat/pulang, karyawan yang terlambatpun tidak langsung mengerjakan tugasnya dan melakukan diluar pekerjaan seperti mengobrol atau berbicara dengan pegawai lainnya, fasilitas yang kurang memadai seperti alat tulis yang kurang, komputer atau internet yang tidak bekerja atau banyak yang rusak, kamar mandi yang kekurangan air.

Berdasarkan teori ahli dan fenomena-fenomena yang ada di Pegawai Kementrian Agraria dan tata Ruang Badan Pertanahan Nasional penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional”**.

B. 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. Pegawai tidak bekerja secara professional sehingga menghambat kinerjanya sebagai aparatur negara
3. Pegawai sering terlambat dan lebih dulu keluar ruangan dari jam istirahat yang ditentukan
4. Fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. 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.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas agarmaka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional?
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional?

- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional?

D. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja pegawai negeri sipil pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional

E. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

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

2. Manfaat praktis

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

3. 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 II

KAJIAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

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

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

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

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

Berdasarkan tiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan”.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut William Stern dalam Mangkunegara (2010, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis,

iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

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

1) Faktor internal karyawan yang terdiri dari:

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

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

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

2) Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri dari:

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

- 3) Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari:
 - a) Kehidupan ekonomi
 - b) Kehidupan politik
 - c) Kehidupan sosial
 - d) Budaya dan agama masyarakat
 - e) Competitor

c. Peran penting Kinerja

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

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

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

Tujuan dari evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto (Mangkunegara, 2013, hal. 10) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat lain dari Mahmudi (Sembiring, 2012, hal. 87)

tujuan pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran karyawan.
- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward dan punishment*.
- 5) Memotivasi karyawan.
- 6) Menciptakan akuntabilitas publik.

Selain tujuan penilaian, kinerja juga mempunyai fungsi atau kegunaan. Seperti yang diungkapkan Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2012, hal. 11) yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

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

meningkatkan dan memajukan perusahaan dalam persaingan global dunia bisnis.

d. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal 114) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) *Efektif*, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) *Efisien*, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) *Kualitas*, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) *Ketepatan waktu*, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) *Produktivitas*, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) *Keselamatan*, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek kesehatan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2009:193).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012 hal 86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Nitiseinito dalam Darmawan (2013 hal. 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Darmawan (2013 hal 41) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin dalam organisasi adalah para karyawan bermasalah. Untungnya karyawan yang bermasalah terdiri dan sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan.

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

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2012 hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pengaruhnya yaitu dapat menegakkan disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa sadar dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal serupa
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif, dan disiplin koreksi.

a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.

b. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyatuhkan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Agustini (2011, hal, 74) terdapat tiga jenis disiplin di dalam perusahaan, yaitu :

- a. Disiplin preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlaui berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.
- b. Disiplin korektif, yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-

ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu :

1. Peringatan lisan (oral warning).
 2. Peringatan tulisan (written warning).
 3. Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff).
 4. Pemecatan (discharge).
- c. Disiplin progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

- 2) Teladan pimpinan
Pimpinan menjadi contoh dan panutan oleh para bawahan, harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik, namun jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya, inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang pula.
- 3) Balas jasa,
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan di pemerintahan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Kedisiplinan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya yang tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan,
Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Waskat,
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membenarkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.
- 6) Sanksi hukuman,
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan, dan bersifat mendidik, serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Ketegasan,
Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 8) Hubungan kemanusiaan.
Hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal hendaknya harmonis, manajer hendaknya berusaha semaksimal mungkin

menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesuai serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Menurut Donald J. Bowersox, (2009, hal.112) sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya (Doni dan Agus hal 2013 hal 223-224).

Prasarana menurut kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Prasarana perkantoran dapat dibagi menjadi dua kelompok penting, yaitu:

- 1) Perabot dan Tata Ruang
Meliputi meja, kursi, perabot sistem, tempat kerja unit peraga visual, tata ruang, dan jenis-jenis kantor.
- 2) Kondisi Fisik
Meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan akustik, kesehatan dan keselamatan.

Keberadaan sarana dan prasarana perkantoran menjadi penting sebagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan kantor, terutama bagi pekerjaan administrasi kantor.

Menurut Assauri (2010, hal 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moril yang tinggi dan

produktifitas yang besar. Menurut Sukoco (2009, hal 63) salah satu fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka.

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

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

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

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

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

1) Sarana berupa alat

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

2) Sarana berupa informasi

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

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Assauri (2010, hal 79) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kondisi gedung atau kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Tempat parkir,
- 4) Kamar kecil/toilet,
- 5) Ruangan istirahat pekerja,
- 6) Cafeteria
- 7) Alat Komunikasi

B. Kerangka Konseptual

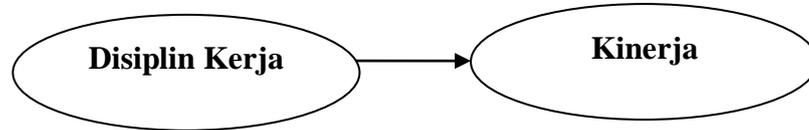
Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dan berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiono, 2013 hal 92).

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2012 hal.193) 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. Mathis dan Jackson (2006 hal.303), bahwa disiplin merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila pegawai dan pihak manajemen menerapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan suatu unsur yang harus diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas usaha yang dijalani.

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

dapat diterima. Hasil penelitian Prayogi (2019) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Jasman Saripuddin (2018) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat digambarkan pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

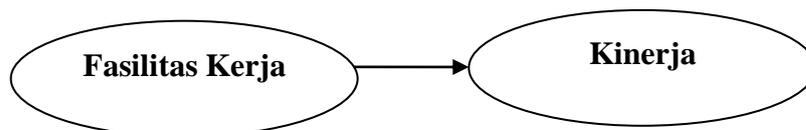


Gambar II.1
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas merupakan tempat dan sarana yang dibutuhkan pasien untuk mencapai kenyamanan pasien (Moekijat, 2010, hal. 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 Budiyo (2008) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya Gemilang Surakarta menyimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karawan. Jadi, hubungan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai

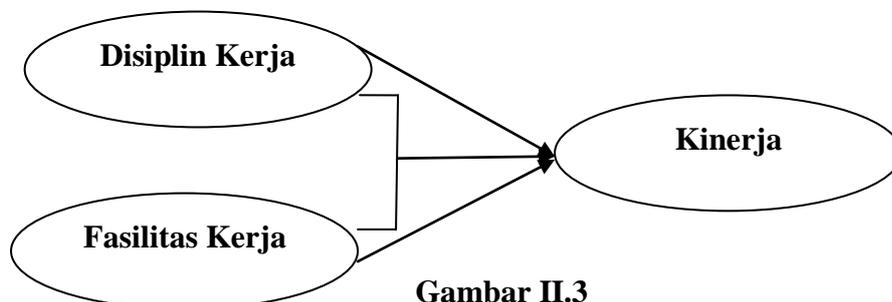
Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Aktivitas karyawan di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Pegawai harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut Moenir (2010, hal. 181) disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Fasilitas menurut Moenir, (2011, hal. 197) "adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan".

Berdasarkan penelitian terdahulu Mona (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Surya Sragen menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap

kinerja karyawan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.



Gambar II.3

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

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

1. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
2. Ada Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu”.

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2012, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Moehariono (2012, hal.114) indikatornya sebagai berikut:

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Kualitas
- d. Ketepatan Waktu
- e. Produktivitas
- f. Keselamatan

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah kesediaan, kerelaan dan kesadaran seseorang mematuhi peraturan dan norma-norma dan organisasi/perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan, 2009, hal. 194)

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman

- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

3. Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas Kerja adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Indikator fasilitas kerja menurut Assauri, (2008, hal. 79) adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi Kantor
- b. Peralatan dan perlengkapan kantor
- c. Tempat Parkir
- d. Kamar Kecil/Toilet
- e. Cafeteria
- f. Alat Komunikasi

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan alamat Jl. Abdul Haris Nasution Pangkalan Masyhur Medan.

2. Waktu

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah dari Januari 2019 sampai dengan Mei 2019.

Tabel III.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jenis Penelitian	Bulan / Tahun																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		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																			■	

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010, hal. 130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai di Pegawai Kementerian Agraria dan tata Ruang Badan Pertanahan Nasional yaitu 180 orang.

Tabel III.2 Jumlah Populasi

Instansi	Populasi
Kepala Bagian dan Sstaf	84 Orang
Petugas Lapangan	60 orang
KTU	4 orang
Pegawai Administrasi	26 orang
Security	6 orang
Jumlah	180 orang

Penelitian ini menggunakan penelitian sampel, dikarenakan data populasi di atas terlalu besar. Sugiyono (2012, hal. 117) menjelaskan, bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut.

2. Sampel

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Azuar Juliandi (2014, hal. 55) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e =Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + (180 \times 0,10^2)}$$

$$n = 64,28$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 64,28 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 64 orang pegawai,

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*Questioner*)

Angket (*Questioner*) adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Jogiyanto, 2010, hal.117). Angket ini diberikan kepada pegawai Pegawai Kementrian Agraria dan tata Ruang Badan Pertanahan Nasional. Skala yang digunakan adalah skala likert dalam bentuk *checklist*. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala sengan interval yang sama (Jogiyanto, 2013, hal 131).

Tabel III.5
Skala Likert's

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

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

a. Uji Validitas

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

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

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

Sumber : Arikunto (2009, hal. 72)

Dimana :

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Sampel Penelitian atau Jumlah Responden

x = Skor Tiap Pertanyaan

y = Skor Total

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,735	0,246	Valid
2.	0,669	0,246	Valid
3.	0,713	0,246	Valid
4.	0,619	0,246	Valid
5.	0,729	0,246	Valid
6.	0,582	0,246	Valid
7.	0,477	0,246	Valid
8.	0,504	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,623	0,246	Valid
2.	0,676	0,246	Valid
3.	0,588	0,246	Valid
4.	0,543	0,246	Valid
5.	0,614	0,246	Valid
6.	0,666	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,639	0,246	Valid
2.	0,607	0,246	Valid
3.	0,601	0,246	Valid
4.	0,688	0,246	Valid
5.	0,737	0,246	Valid
6.	0,753	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hal, 86) bahwa reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu quisioner dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tingi jika quisioner tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. andaipun berubah-ubah, perubahan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Sumber : Arikunto (2009, hal. 86)}$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas yang dicapai

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

n = banyaknya item

σ_t^2 = varians total

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

N = banyaknya subjek pengikut

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Disiplin (X ₁)	0,755	Reliabel
Fasilitas (X ₂)	0,748	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah model

regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Menurut Azuar (2014, hal.169) ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu:

a. Uji Normalitas

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

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

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

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

2) Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam penelitian ini uji ini bertujuan untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai

Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (*Asymp. Sig (2-tailed)* > $\alpha 0.05$).

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja digunakan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Fasilitas Kerja

(Sugiyono, 2012, hal.277)

3. Pengujian Hipotesis

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

a. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t hitung maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut:

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

Keterangan:

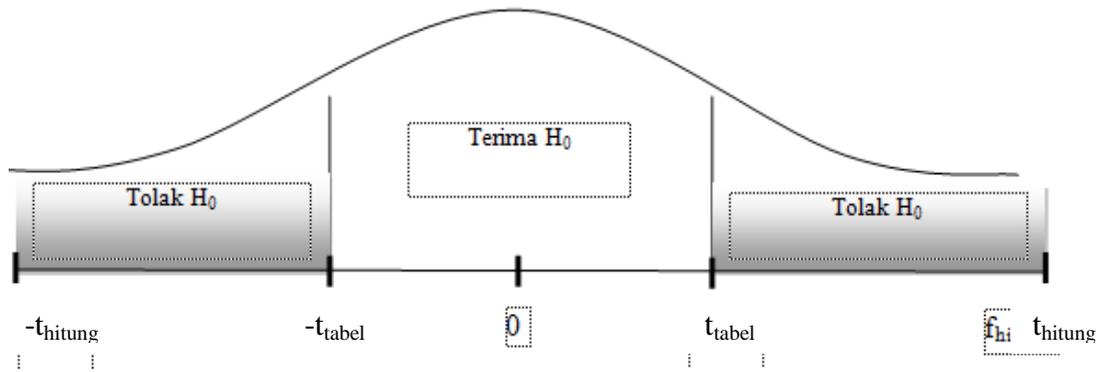
t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi parsial yang ditemukan

n = Banyaknya sampel
(Sugiyono, 2012, hal.260)

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis secara parsial antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) yaitu dengan cara sebagai berikut:
 $H_0 = r_s = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
 $H_a = r_s \neq 0$: artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- 2) Menentukan kriteria penarikan kesimpulan berdasarkan probabilitas, dengan ketentuan:
 - a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas *sig (2-tailed)* $\leq \alpha_{0,05}$
 - b) Terima H_0 jika nilai probabilitas *sig (2-tailed)* $> \alpha_{0,05}$
- 3) Menentukan kriteria penarikan kesimpulan berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} , dengan ketentuan :
 - a) Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ artinya H_0 berada pada daerah penolakan. Maka variabel x dan y ada hubungannya.
 - b) Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, artinya H_0 berada pada daerah penerimaan. Maka variabel x dan y tidak ada hubungannya.
- 4) Melihat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah berpengaruh positif atau negatif.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f (uji simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel bebas Y. Uji f juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independent

n = jumlah anggota sampel

(Sugiyono, 2012, hal.257)

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis secara simultan antara variabel bebas (x)

terhadap variabel terikat (y) dengan cara sebagai berikut ini:

$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel bebas (x) dengan variabel (y).

$H_a \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (y) dengan variabel (y).

2) Menentukan taraf signifikan, dalam penelitian ini taraf signifikan adalah pada derajat keabsahan 0,05 (5%) dengan numerator (dk pembilang=jumlah variabel bebas=k) dan dk penyebut (n-k-1).

3) Menentukan kriteria penarikan kesimpulan berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan ketentuan:

a) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$

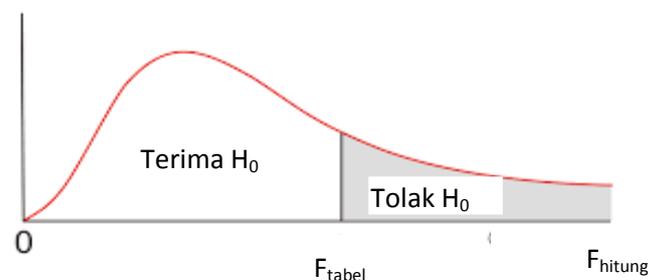
b) Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$

4) Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pada penelitian ini adalah:

a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas *sig (2-tailed)* $\leq \alpha_{0,05}$

b) Terima H_0 jika nilai probabilitas *sig (2-tailed)* $> \alpha_{0,05}$



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

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
 R^2 = Nilai Korelasi Berganda
(Sugiyono, 2012, hal.120)

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional. Dimana instansi ini bergerak dibidang jasa. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 64 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden, adapun angket pertanyaan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_1) dan 6 pertanyaan untuk variabel fasilitas (X_2) dan 6 pertanyaan untuk kinerja (Y) dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LRS) dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) obsis sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: sugiono (2006, hal 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel Disiplin (X_1), Fasilitas (X_2), maupun Kinerja (Y).

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	70,3	70,3	70,3
Perempuan	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Data di dalam table IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 70,3%, sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yakni 29,7%.

2) Usia

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 Tahun	13	20,3	20,3	20,3
31-40 Tahun	31	48,4	48,4	68,8
41-50 Tahun	18	28,1	28,1	96,9
> 50 Tahun	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam table IV.3 diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 48,8%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 41-50 tahun sebesar 28,1%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 18-30tahun sebesar 20,3%, frekuensi mayoritas keempat adalah > 50 tahun sebesar 3,1%.

3) Tingkat pendidikan

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	6,2	6,2	6,2
Diploma	14	21,9	21,9	28,1
Sarjana	46	71,9	71,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Di dalam table IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan Sarjana sebesar 71,9%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 21,9%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SLTA sebesar 6,2%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Disiplin (X_1), Fasilitas (X_2), Kinerja (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

1. Variabel Disiplin (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban X1												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	28,1	38	59,4	6	9,4	2	3,1	0	0	64	100
2	21	32,8	36	56,2	5	7,8	2	3,1	0	0	64	100
3	17	26,6	44	68,8	1	1,6	2	3,1	0	0	64	100
4	25	39,1	38	59,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	24	37,5	38	59,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100
6	27	42,2	36	56,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	28	43,8	33	51,6	3	4,7	0	0	0	0	64	100
8	28	43,8	34	53,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mengetahui tujuan yang ditetapkan oleh Instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,7%.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha menjadi pegawai yang menjadi teladan bagi pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,2%.
3. Jawaban responden tentang Saya bekerja semaksimal mungkin sebagai balas jasa yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68,8%.

4. Jawaban responden tentang Dalam malakukan tugas, intansi telah memperlakukan pegawai dengan adil, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,4%.
5. Jawaban responden tentang Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,4%.
6. Jawaban responden tentang Setiap kesalahan yang dilakukan ada sangksi hukum yang harus diterima, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,2%
7. Jawaban responden tentang Pemimpin cukup tegas dalam memberikan peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,6%.
8. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan santunan bagi keluarga pegawai yang ditimpa musibah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,1%.

Kesimpulan. Secara umum kedisiplinan pegawai dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai sudah baik.

2. Variabel Fasilitas (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Fasilitas yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel VI.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Fasilitas (X_2)

Alternatif Jawaban X2												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10,9	35	54,7	21	32,8	1	1,6	0	0	64	100
2	8	12,5	37	57,8	18	28,1	1	1,6	0	0	64	100

3	9	14,1	39	60,9	16	25,0	0	0	0	0	64	100
4	11	17,2	40	62,5	11	17,2	2	3,1	0	0	64	100
5	9	14,1	39	60,9	13	20,3	2	3,1	1	1,6	64	100
6	15	23,4	34	53,1	14	21,9	1	1,6	0	0	64	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kondisi ruangan kerja sudah nyaman dan aman., sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,7%.
2. Jawaban responden tentang peralatan kantor yang tersedia sudah memadai untuk melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 57,8%.
3. Jawaban responden tentang tempat parkir sangat luas di instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,9%.
4. Jawaban responden tentang tersedia toilet bagi pria dan wanita, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5%
5. Jawaban responden tentang cafetaria yang ada di instansi sudah memenuhi kebutuhan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,9%.
6. Jawaban responden tentang tersedianya alat komunikasi di setiap bagian kantor, sebagian besar responden menjawab setuju 53,1%.

Kesimpulan. Secara umum Fasilitas pegawai di perusahaan pada umumnya sudah baik, artinya, ruang gerak, peralatan kantor,keamanan di tempat kerja sudah baik.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja kerja yang dirangkum didalam tabel berikut:

Tabel VI-7
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

ALTERNATIF JAWABAN Y												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	32	50,0	5	7,8	0	0	0	0	64	100
2	18	28,1	45	70,3	1	1,6	0	0	0	0	64	100
3	16	25,0	47	73,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	23	35,9	38	59,4	3	4,7	0	0	0	0	64	100
5	18	28,1	40	62,5	6	9,4	0	0	0	0	64	100
6	21	32,8	38	59,4	5	7,8	0	0	0	0	64	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Dari uraian diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 70,3%
3. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 73,4%
4. Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 59,4%.
5. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,4%.

Kesimpulan secara umum Kinerja kerja pegawai di kantor pada umumnya sudah baik, artinya pegawai sudah bekerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, tekun dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang *valid*. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

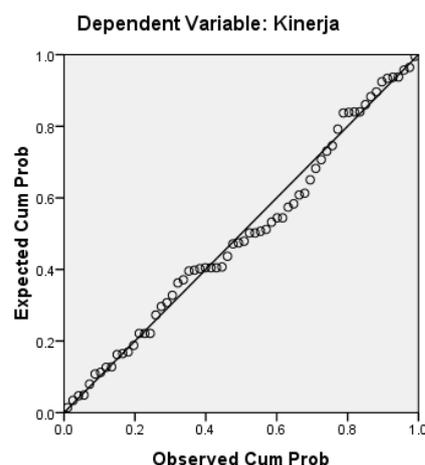
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

Gambar IV.1 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

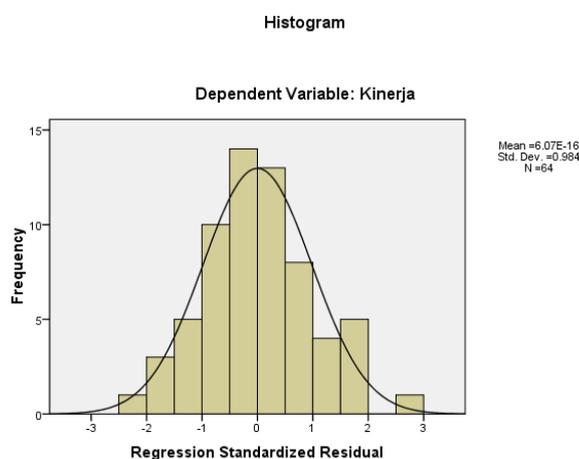


Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2019)

Berdasarkan Gambar IV.1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized*

Residual di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini hampir mendekati normal.

Gambar IV.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2019)

Grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan dengan bentuk kurva yang memiliki kemiringan cenderung berimbang antara sisi kiri dan kanan menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna.

b) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) yaitu dengan *Asymp. Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan).

Kriteria lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$, maka data mempunyai distribusi normal.

- 2) Jika angka signifikansi $< 0,05$, maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Adapun data tabel hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Disiplin	Fasilitas	Kinerja
N		64	64	64
Normal Parameters ^a	Mean	34.4219	23.1719	25.5938
	Std. Deviation	3.00690	2.62197	2.23052
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.155	.128
	Positive	.165	.126	.106
	Negative	-.117	-.155	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.318	1.242	1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.092	.245

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Program SPSS 16 (2019)

Dari tabel IV.8 di atas diketahui bahwa hasil *Kolmogorof Smirnov* (K-S) variabel Kinerja pegawai, kemampuan, fasilitas telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris Asymp.Sig. (2-tailed), dimana nilainya adalah $0,851 > 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$ atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,895	2,783			
Disiplin	,376	,397	,337	,651	1,536
Fasilitas	,330	,112	,388	,651	1,536

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS (2019)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi

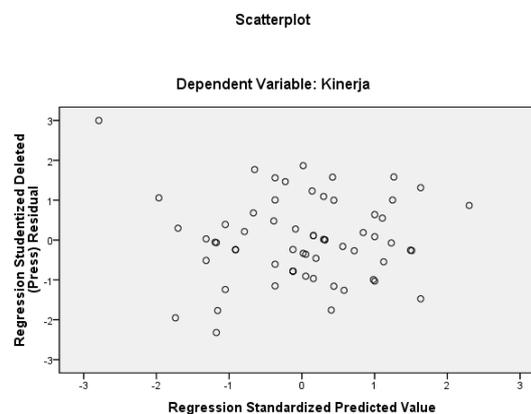
penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Adapun dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat berdasarkan gambar berikut:

Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2019)

Berdasarkan Gambar IV.3, grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,895	2,783		4,274	,000
Disiplin	,376	,397	,337	3,806	,076
Fasilitas	,330	,112	,388	2,953	,004

a, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 11,895$$

$$b_1 = 0,376$$

$$b_2 = 0,330$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin dan fasilitas) adalah:

$$Y = 11,895 + 0,376 X_1 + 0,330 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan fasilitas) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan fasilitas ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel Disiplin (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,895	2,783		4,274	,000
Disiplin	,376	,397	,337	3,806	,000
Fasilitas	,330	,112	,388	2,953	,004

a, Dependent Variable: Kinerja

1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} (3,806) > t_{tabel} (1,998), dimana signifikan t (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Fasilitas (X_2) terhadap kinerja pegawai (y) diperoleh t_{hitung} (2,953) > t_{tabel} (1,998), dimana signifikan t (0,011) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa fasilitas (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin (X_1), dan fasilitas (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{disiplin } (X_1) \text{ dan fasilitas } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{disiplin } (X_1) \text{ dan fasilitas } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,796	2	49,398	14,039	,000 ^a
	Residual	214,642	61	3,519		
	Total	313,438	63			

a, Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,796	2	49,398	14,039	,000 ^a
	Residual	214,642	61	3,519		
	Total	313,438	63			

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-10 di atas adalah $F_{hitung} 14,039 > F_{tabel} 3,15$ dengan $sig 0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin (X_1) dan fasilitas (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Pengujian Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV-12
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,561 ^a	,315	,293	1,87582	,315	14,039	2	61	,000	1,419

a, Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b, Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV-15 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,315 yang berarti bahwa variabel disiplin dan

fasilitas bersama-sama berpengaruh sebesar 31,5% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 31,5% ($100\% - 31,5\% = 68,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin dan Fasilitas) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

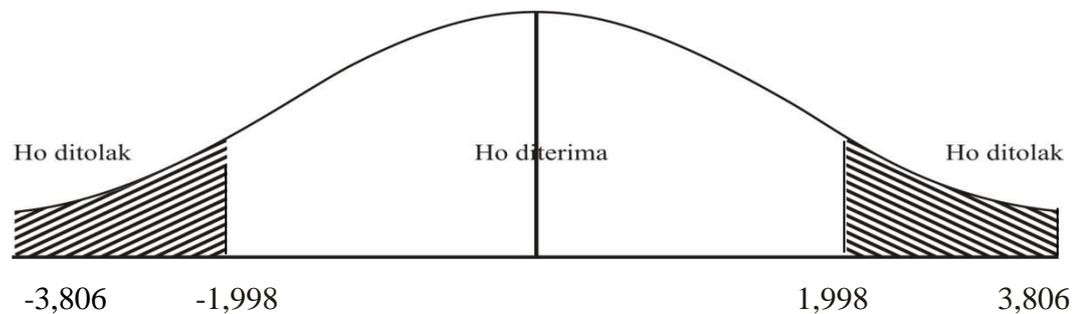
1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (Disiplin) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} 3,806 >$ dari $t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa Disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Moenir (2011, hal. 87) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini sesuai jurnal yang dikemukakan oleh Rudhaliawan (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Studi Pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, artinya jika Disiplin yang baik selalu diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.



Gambar IV.4: Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Hasil SPSS (2019)

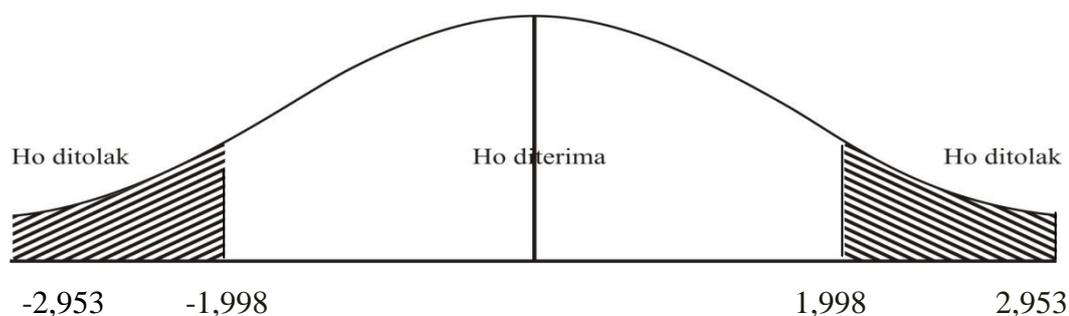
2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Ada pengaruh positif variabel X_2 (Fasilitas terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} 2,953 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa fasilitas (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Suad Husnan (2012, hal. 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Kapahang (2015) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel Fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa

Tenggara. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel Fasilitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.



Gambar IV.54: Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Hasil SPSS (2019)

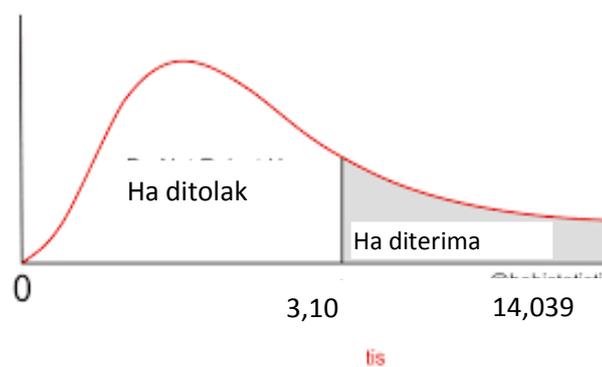
3. Pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Disiplin dan Fasilitas) adalah: $Y = 11,895 + 0,376 X_1 + 0,330 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Disiplin dan Fasilitas) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika Disiplin dan Fasilitas ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional dan pengaruh tersebut diperoleh $F_{hitung} 14,039 >$ dari $F_{tabel} 3,10$ dengan signifikan $0,000 <$ dari $0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2011, hal. 178) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin dan Fasilitas pegawai. Rachmawati (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Disiplin dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin dan Fasilitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan, artinya jika Disiplin dan fasilitas dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.



Gambar IV.6: Kriteria Pengujian Hipotesis 3
Sumber : Hasil SPSS (2019)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (3,806) > t_{tabel} (1,998)$, dimana signifikan $t (0,000)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $t_{hitung} (2,953) > t_{tabel} (1,998)$, dimana signifikan $t (0,004)$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Disiplin dan Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional, yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} 14,039 > F_{tabel} 3,10$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan memperhatikan Disiplin dan Fasilitas pegawai, selain itu diharapkan

kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya disiplin tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Hendaknya pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 73-84.
- Daft, L. R. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Jogiyanto, H. M. (2010). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Percetakan 2000.
- Mahsun. (2009). *Metode Penelitian Bahasa*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 665-669.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 418-428.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju .
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.

Wirawan. (2014). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirda, F. (2009). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 50-63.