

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

**Muhammad Ali Nafiah Nasution<sup>1</sup> Dody Salden Chandra<sup>2</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Regional VI BKN Medan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 84 orang pegawai. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh positif Disiplin terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif Fasilitas terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Fasilitas terhadap kinerja pegawai. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square*, yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*, yang berarti bahwa ada hubungan antara Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *R Square*, yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

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

Aset suatu organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh instansi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia tersebut dari organisasi tersebut. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan

mutu manusia, harus dapat di upayakan, serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja.

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

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

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

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

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

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

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

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

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari penelitian ini yang diantaranya adalah disiplin dan fasilitas. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2010, hal 193). Oleh karena itu dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

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

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

## LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

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

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

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

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

Menurut Singodimedjo (Sutrisni, 2015. hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: *pertama*, besar kecilnya pemberian kompensasi, *kedua*, ada tidaknya teteladanan pemimpin dalam perusahaan. *Ketiga*, ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pedoman. *Keempat*, keberanian pimpinan dalam pengambilam keputusan. *Kelima*, ada tidaknya pengawas pimpinan. *Keenam*, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2010, hal 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

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

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

### **Fasilitas Kerja**

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

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

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

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

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

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

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

### **Kinerja**

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

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

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

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

#### 1. Faktor Kemampuan

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

#### 2. Faktor Motivasi

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

### **Indikator Kinerja**

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

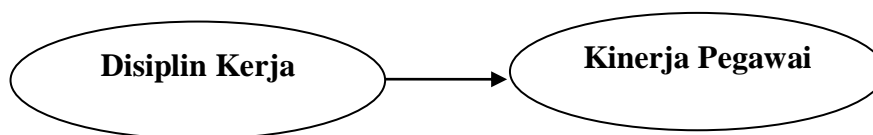
Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap. Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

### **Kerangka Konseptual**

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

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

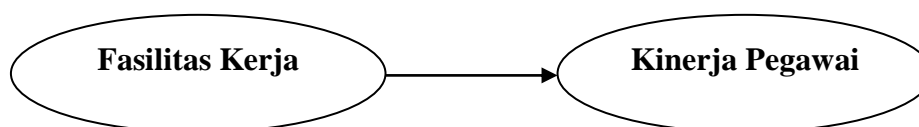
Hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018), bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang positif sehingga dapat diterima. Jadi, dapat digambarkan pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mutia Arda (2018), bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian Jasman Saripuddin (2016), bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.



**Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

### **Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

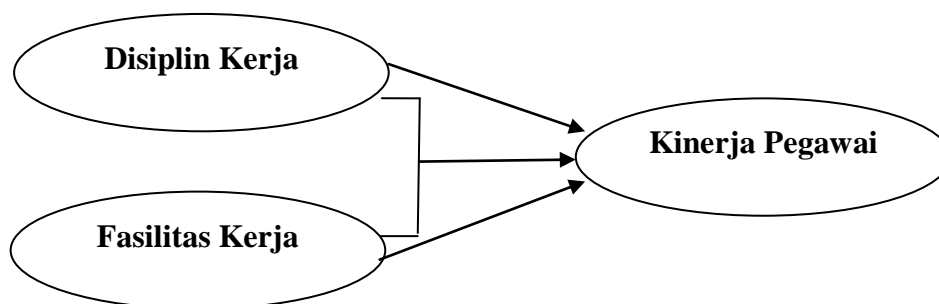
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jasman Saripuddin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Medan menyimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karawan. Jadi, hubungan antara fasilitas terhadap kinerja karyawan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



**Gambar II.2  
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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



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

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

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 84 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai Kantor Regional VI BKN Medan yang berjumlah dengan 84 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

### Defenisi Operasional

#### Defenisi Operasional Penelitian

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

2	Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas Kerja adalah peralatan teknologi yang memudahkan karyawan untuk mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi Kantor</li> <li>2. Peralatan dan perlengkapan kantor</li> <li>3. Tempat Parkir</li> <li>4. Kamar Kecil/Toilet</li> <li>5. Cafeteria</li> <li>6. Alat Komunikasi (Assauri, 2010, hal. 79)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan Spasial,</li> <li>2. Perencanaan ruangan,</li> <li>3. Perlenkapan/perabotan,</li> <li>4. Tata cahaya, warna,</li> <li>5. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Tjiptono (2014, hal. 161)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komputer,</li> <li>2. Meja kantor,</li> <li>3. Parkir,</li> <li>4. Bangunan kantor,</li> <li>5. Transportasi. Faisal (2013, hal. 22)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas alat kerja,</li> <li>2. Fasilitas perlengkapan kerja,</li> <li>3. Fasilitas Sosial. Munir (2014, hal. 198-200)</li> </ol>
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan keluaran dari suatu proses dalam mewujudkan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Keselamatan (Moehariono, 2012, hal.114)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja,</li> <li>2. Kuantitas kerja,</li> <li>3. Keandalan, sikap. Mangkunegara (2013, hal. 75)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan,</li> <li>2. Standar,</li> <li>3. Umpan balik,</li> <li>4. Alat atau sarana,</li> <li>5. Kompetensi, motif,</li> <li>6. Peluang. Wibowo (2014, hal. 85)</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja,</li> <li>2. Pengetahuan pekerjaan,</li> <li>3. Inisiatif,</li> <li>4. Kecekatan mental,</li> <li>5. Sikap</li> <li>6. Disiplin dan absensi Basri (2011, hal 15)</li> </ol>



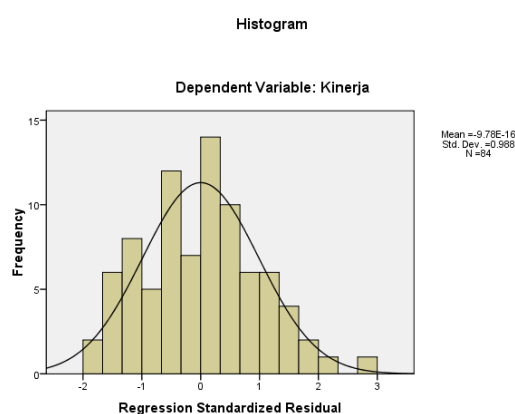
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

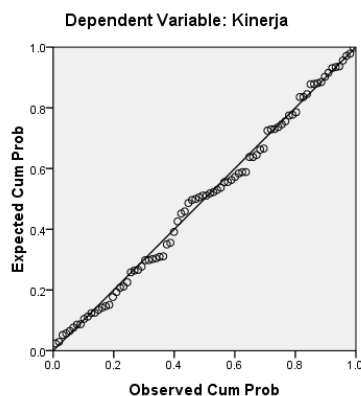
Uji normalitas menguji data variabel bebas ( $X$ ) dan data variabel terikat ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2**  
**Penelitian menggunakan P-Plot**

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

### Uji Autokorelasi

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

**Tabel 4.8**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.280	1.530

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

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

### Uji Multikolinieritas

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

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} < a$  dan  $VIF_{hitung} > VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika  $a_{hitung} > a$  dan  $VIF_{hitung}$  lebih  $< VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

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

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

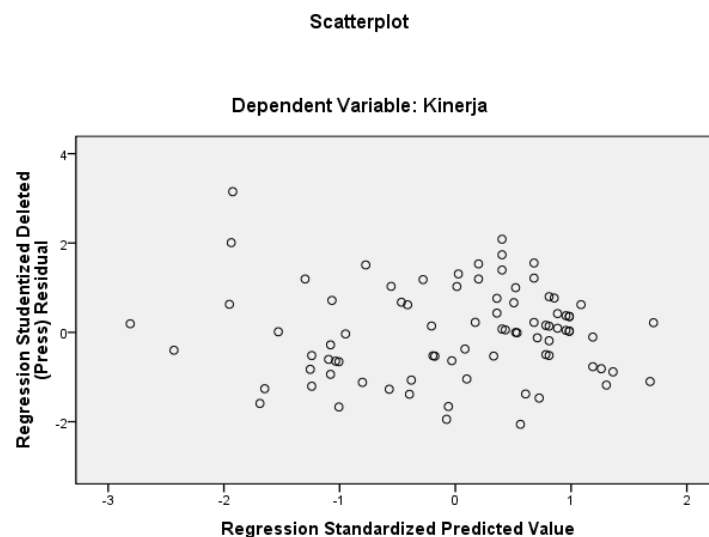
### Uji Heteroskedastisitas

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

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

**Gambar 4.3**

### Uji Heterokedastisitas



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

## Analisis Regresi Linear Berganda

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

**Tabel 4.10**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  

$$Y = 23,060 + 0,200X_1 + 0,344X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- a. Konstanta = 23,060.  
Jika variabel Disiplin dan Fasilitas diasumsikan tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 23,060.
- b. Koefisien Disiplin  $X_1$   
Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,200. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,200.
- c. Koefisien Fasilitas  $X_2$   
Nilai koefisien Fasilitas menunjukkan angka sebesar 0,344. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Fasilitas akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,344.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

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

**Tabel 4.11**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin diperoleh  $t_{hitung} (2,578) > t_{tabel} (1,663)$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai.

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

### Uji Simultan (Uji F)

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

**Tabel 4.12**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (17,109) > F_{tabel} (2,73)$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin dan Fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

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

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Pengaruh positif menunjukkan apabila semakin baik/tingginya disiplin kerja pegawai yang meliputi indikator pegawai datang tepat waktu dalam bekerja, pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, secara

rutin pegawai mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin, serta pegawai selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

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

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

### **Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja**

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

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

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

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

### **Pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Selanjutnya nilai  $R^2$  sebesar 0,297 atau 29,7 % yang artinya pengaruh Disiplin dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 70,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

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

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

## Kesimpulan

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

## Saran

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

## DAFTAR PUSTAKA

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



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