

**DETERMINED OF OFFICE FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE OF DEVELOPMENT PLANNING  
REGIONAL DISTRICT OF BATU BARA**

**Novia Ruth Silaen**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung Medan  
e-mail: noviasilaen@gmail.com

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of office facilities and work discipline on the performance of employees of the Batu Bara Regional Development Planning Agency, with the object of research limited to office facilities and work discipline as independent variables and performance as dependent variables. The sample in this study is 30 respondents. The method used in this study is quantitative analysis with multiple linear regression methods. The result of the regression equation is  $Y = -0.745 + 0.854X_1 + 0.128X_2$ , meaning the constant value is -0.745, which if the company has decreased, it will affect the performance of -0.745, and the unstandardized coefficients value in the office facility model ( $X_1$ ) is equal to 0.854, and in the work discipline model ( $X_2$ ) has a value of 0.128, which means that if one unit increases in the independent variable, it will experience an increase in the dependent variable. T-test analysis of office facilities variable has a t-count greater than t-table ( $7,715 > 2,0484$ ), it can be concluded that the office facility variable ( $X_1$ ) has a significant effect on the performance variable ( $Y$ ), and for the work discipline variable t-count is smaller than t-table ( $0.775 < 2.0484$ ), it can be concluded that the working discipline variable ( $X_1$ ) has no significant effect on the performance variable ( $Y$ ). F-test analysis of office facility variables ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on performance ( $Y$ ) F-count is greater than F-table ( $83,334 > 3,34$ ), it can be concluded that the influence of independent variables simultaneously (simultaneously) on variables bound, and based on the testing of Determination Adjusted R-Square ( $R^2$ ) variable of office facilities ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) shows a value of (0.850), where the value approaches 1, which means that the independent variables provide almost all the information needed for predict the variation of the dependent variable.

*Keywords: Office Facilities, Work Discipline, Performance*

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satunya yang penting untuk

meningkatkan kinerja organisasi adalah bagaimana perusahaan itu mengelola kinerja para pegawainya. Pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki disiplin kerja, motivasi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya

akan lebih baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, karena hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaan agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada pada setiap pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, begitu pula dengan disiplin kerja yang baik adalah dorongan daripada fasilitas kantor yang memadai. Disiplin kerja yang baik tentunya akan menjadi dorongan untuk suatu pencapaian suatu organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan semua dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, seseorang yang disiplin kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari beberapa defenisi terungkap bahwa orang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi memiliki kesadaran dan kesediaan yang dimana suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan akan mempunyai inisiatif, memperoleh

kepuasan kerja, produktif, berprestasi dan memiliki keyakinan yang positif.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengolahan dan perencanaan manajemen yang baik. Diperlukan adanya suatu pelatihan agar pegawai dapat melakukan aktivitas kerja dengan efektif sehingga sumber daya manusia dapat mencapai kinerja yang baik. Dan perusahaan juga merupakan wadah tenaga kerja akan selalu berusaha memenuhi keinginan-keinginan yang diharapkan pegawainya. Demikian sebaliknya organisasi juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan hal-hal yang penting dalam usaha pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target dari organisasi. Secara teori pentingnya peranan fasilitas kantor untuk mendorong disiplin kerja para pegawai, yang mana dampak daripada disiplin kerja setiap pegawai akan meningkatkan kinerja setiap individu dan menghasilkan pencapaian organisasi/ perusahaan tersebut.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga yang berperan dalam proses perencanaan dan pembangunan daerah kabupaten Batu Bara, banyak menghadapi kendala pada kinerja para pegawai, ini diakibatkan tingkat kedisiplinan para pegawai belum dilaksanakan secara maksimal, maka untuk menghadapi masalah tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten Batu Bara harus menerapkan disiplin yang baik agar terciptanya kinerja yang baik pula, yang dimana didukung oleh fasilitas kantor yang memadai.

Rangkuman diatas, menunjukkan bahwasanya fasilitas kantor dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja, maka penting diadakan penelitian mengenai fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara, untuk itu peneliti mengambil judul “**Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara**”.

#### **1.2 Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pengarahannya dalam pengumpulan data yang relevan. Peneliti membatasi masalah hanya pada fasilitas kantor dan disiplin kerja serta kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara.

#### **1.3 Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan berskala kecil maupun besar selalu menghadapi masalah beraneka ragam sesuai bentuk, luas dan ruang lingkup operasional perusahaan itu. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara ?

3. Adakah pengaruh antara fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini antara lain :

1. Sebagai ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia serta segala kegiatannya dan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi Universitas.
2. Untuk memperdalam pengetahuan penulis dibidang fasilitas kantor dan disiplin kerja.
3. Untuk mempelajari sejauh mana pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menerapkan pengetahuan serta menganalisis, memecahkan permasalahan dan bagi penulis untuk menambah wawasan.

## URAIAN TEORITIS

### 2.1 Pengertian Fasilitas Kantor

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Ran Upandjojo dan Saud Husnan (2007:368), terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kantor, yaitu :

- a. Penyediaan kafetaria  
Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang, diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- b. Perumahan  
Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal, untuk mengatasi hal ini perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.
- c. Fasilitas pembelian  
Disini perusahaan menyediakan toko perusahaan, dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang yang dihasilkan oleh perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.
- d. Fasilitas kesehatan  
Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan, penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan dari

pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam, menjalankan pekerjaannya.

- e. Penasehat keuangan  
Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.
- f. Fasilitas pendidikan  
Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

#### 2.2.1 Indikator Fasilitas Kantor

Menurut Sofyan (2008:22) adapun indikator daripada fasilitas kantor yang terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya  
Yaitu fasilitas yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana  
Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor  
Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya)
- d. Peralatan inventaris  
Yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti

- inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya
- e. Tanah  
Yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
  - f. Bangunan  
Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
  - g. Alat transportasi  
Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, untuk mengupasnya secara mendalam, perlu mencermati kedua kata tersebut, pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut.

- a. Menurut Sutrisno(2009:94), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- b. Menurut Rivai (2009:824), "disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting,

karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai".

- c. Menurut Davis dalam Sinambela (2012:135), "disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi".

Berdasarkan ketiga konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Pada tahap awal proses disiplin mirip bahkan serupa dengan proses manajemen kinerja. Pada tahap ini masalah-masalah diidentifikasi oleh manajer serta pegawai dalam bekerja sama untuk memecahkannya. Akan tetapi, apabila kerja sama tidak memecahkan masalah, sang manajer bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dengan menggunakan alat-alat lain, yang mungkin termasuk tindakan sepihak seperti memberlakukan "konsekuensi".

### 2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara

preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

## 2. Disiplin Korektif

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

### 2.3.3 Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu perusahaan diantaranya :

#### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan tercapai ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### b. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin dijadikan panutan dan teladan oleh para pegawainya. Pimpinan harus

memberi contoh, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

#### c. Balas jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan dapat mempengaruhi disiplin para pegawai karena balas jasa dan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

#### d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa minta diperlakukan sama dengan yang lain. Untuk itu seorang pimpinan dalam mengambil suatu keputusan harus jujur, objektif dan bersikap adil.

#### e. Waskat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata paling efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, mendapat prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system kerja yang efektif untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

#### f. Sanksi hukum

Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka pegawai merasa takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang serta dapat menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam lembaga.

#### g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan suatu tindakan akan mempengaruhi disiplin

- pegawai. Pimpinan yang berani bertindak tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Dengan kata lain ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada lembaga.
- h. Hubungan kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara para pegawai akan menciptakan disiplin yang baik pada suatu lembaga. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis para pegawai dalam melakukan tugas harus saling bekerja sama.

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya sebagai berikut :

1. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"
2. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

3. Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

### 2.4.2 Indikator Kinerja

"Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan, karena akan bermanfaat baik bagi semua pihak" (Sudarmanto, 2009:11). Secara umum dimensi pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu :

1. Hasil kerja  
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.
2. Perilaku kerja  
Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku karyawan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya : cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya : kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara jalan

tentara dalam upacara. Perilaku kerja sangat diperlukan, karena merupakan syarat dalam melaksanakan pekerjaan, dengan berprilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan Merupakan sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melakukan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

## 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Hasil
Lampita Lumban Batu(2013)	Peranan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependudukan Bidang Bangunan Dan Listrik	Peranan disiplin kerja yang dipaparkan melalui norma-norma kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil dan peraturan-peraturan sebagai aparat Pegawai Negeri Sipil

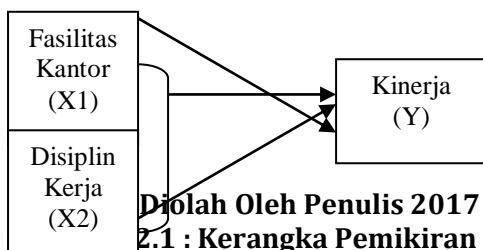
	(P4TK BBL) Medan	terlaksana dengan baik dan meningkatkan kinerja para pegawai. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependudukan Bidang Bangunan dan Listrik Medan
Rusli Pinta Ulina Habeahan (2014)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo	Hasil pengujian secara parsial (Uji-t) menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo
Ernawati Siburina (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Perkebunan	Dari variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT.



	Nusantara II, Tanjung Morawa	Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
Tomson Tampu bolon (2015)	Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salim Jaya.	Fasilitas kantor sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, ini dilihat daripada hasil penelitian yang dimana bahwasanya nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan PT. Salim Jaya

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2017

## 2.6. Kerangka Pemikiran



## 2.7. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori ini, pendapat maupunkerangka berpikir yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut : “terdapat pengaruh fasilitas kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

H<sub>1</sub> : Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub> : Fasilitas Kantor (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi kegiatan penelitian akan dilaksanakan di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jalan Besar Desa Simpang Dolok, Limapuluh, Air Hitam, Kabupaten Batu Bara yang merupakan instansi Pemerintah yang menangani urusan dibidang Perencanaan dan Pembangunan Daerah, dan rencana peneliti akan melakukan penelitian pada bulan Maret 2018 sampai pada bulan Agustus 2018.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara.

#### b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan

Perencanaan dan Pembangunan Kabupaten Batu Bara. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebesar 30 pegawai, dikarenakan jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X), yaitu : Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini diukur dengan mendeskripsikan teori-teori dari setiap sumber data yang dibaca, serta pengetahuan yang dibutuhkan sesuai kebenarannya. Adapun uraian sistematis tentang teori tersebut terdiri dari pendapat pakar atau penulis buku pendefinisian dan uraian yang lengkap dari berbagai referensi, sehingga lebih jelas.
2. Variabel Terikat (Y), yaitu Kinerja Pegawai adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, sering disebut juga sebagai variabel *output*, *criteria*, konsekuensi. Dalam penelitian ini yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai, yang dimana diharapkan dengan adanya fasilitas kantor dapat membangun rasa disiplin kerja setiap pegawai.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis Data  
Jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa

wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang)

#### b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh bahan-bahan keterangan atau kenyataan yang benar untuk menggunakan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, baik itu data pokok maupun data penunjang. Proses mendapatkan data tersebut melalui berbagai cara, dimana masing-masing metode tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dan melengkapi hasil dari temuan metode lainnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 3.5.1 Penelitian

##### **kepustakaan(*library research*)**

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang termasuk bahan-bahan perkuliahan, tulisan ilmiah yang berfungsi sebagai alat pedoman, dengan menggunakan tehnik dokumentasi yaitu mencari data atau variabel berupa catatan, buku, dan sebagainya.

#### 3.5.2 Penelitian lapangan (*field research*)

Setelah dilakukan penelitian kepustakaan, maka dilanjutkan dengan penelitian lapangan (*field research*), yang dimana dilakukan penelitian secara langsung yaitu dengan tehnik angket atau kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis untuk

memperoleh informasi dari responden.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada kaitannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono 2008:277) :

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

Dimana :

Y : Kinerja pegawai  
a : Konstanta  
b1, b2 : Koefisien regresi  
X1 : Fasilitas kantor  
X2 : Disiplin kerja  
e : *Term off error*

#### 3.6.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian digunakan dengan mengkorelasikan setiap item-item pernyataan dengan total nilai table. Adapun korelasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah korelasi ganda, yang dimana korelasi ganda bentuk korelasi yang

digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel, yang dimana memberikan kekuatan terhadap pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda memiliki koefisien korelasi, yakni besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan. Koefisien korelasi disimbolkan dengan huruf R. Besarnya koefisien korelasi adalah antara -1, 0 dan +1, maka valid tidaknya suatu pernyataan dilihat dari perbandingan nilai  $r_{table}$  dengan nilai  $r_{hitung}$  yang dimana jika nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{table}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variable atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya/ diandalkan. Suatu instrument dikatakan *reliable/ handal*, jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 menunjukkan instrument yang digunakan *reliable*

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang digambarkannya sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun data yang diolah oleh uji normalitas ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, yang dimana data diambil dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji dari asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dikatakan baik atau tidak, secara konsep multikolinearitas adalah situasi dimana terdapat dua variable yang saling berkorelasi. Adanya hubungan diantara variable bebas adalah hal yang tak bisa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid. Data yang diolah adanya data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, yang dimana data diambil

dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara. Dimana jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Untuk melihat apakah suatu data tidak terjadi heteroskedastisitas, maka digunakan uji glejser dan grafik scatterplot, yakni dimana jika nilai Sig  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya, berikut dengan grafik scatterplot yaitu dengan melihat tidak terbentuknya pola, yaitu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0), pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya

### 3.7 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : b_1 = 0$ , artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig > 0.5$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

$H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig < 0.5$ , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 2. Uji F

Uji F  $t_{hitung}$  digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel Fasilitas kantor ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung adalah  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yaitu variabel Fasilitas kantor ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai ( $Y$ ).

$H_a: b_1 = b_2 = 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kantor ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

$H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Bappeda Kabupaten Batu Bara telah banyak menorehkan sejarah panjang dalam pengabdianya kepada masyarakat Batu Bara, terutama dalam kaitannya dengan perencanaan pembangunan di daerah ini. Kiprah Bappeda Kabupaten Batu Bara diawali pada tahun 2006, dimana pada masa itu di Pemerintahan Kabupaten Batu Bara dibentuk suatu badan koordinasi pembangunan Batu Bara (BKPDDB) yang langsung diketuai Gubernur KDH Tingkat 1 Sumatera Utara dan Sekretaris Residen P.R.Telambanua yang merupakan Badan yang mengkoordinir pembangunan di daerah selanjutnya yang diganti menjadi BAKOPABB (Badan Koordinasi Pembangunan Kabupaten Batu Bara) yang merupakan badan yang pertama kali mengkoordinir

perencanaan pembangunan di Daerah Kabupaten Batu Bara, yang diketuai oleh Ir.M.Sipahutar dan Sekretaris oleh Netap Bukit. Setelah melalui beberapa kali perubahan dan pergantian kepemimpinan maka sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 185 Tahun 1980 pembentukan Bappeda Tingkat I Kabupaten Batu Bara selanjutnya ditetapkan dengan peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara (PERDASU) No. 2 Tahun 1981 tentang susunan organisasi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan disahkan Menteri Dalam Negeri dengan No 061.134.2281 tanggal 20 April 1981. Banyak hal dalam perencanaan pembangunan yang masih menjadi kendala, masalah ketertinggalan, penyediaan sarana dan prasarana terutama pada pembangunan daerah yang merupakan tugas yang terus menjadi prioritas dalam perencanaan pembangunan di Kabupaten Batu Bara.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 30 responden pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

### 4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 50 %, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 50 %.

### 4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berusia 20-29 tahun sebanyak 6 orang atau 20 %, yang berusia 30-39

sebanyak 5 orang atau 16,7 % yang berusia 40-49 sebanyak 9 orang atau 30 % dan yang berusia 50-59 sebanyak 10 orang atau 33,3 %

### 4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berikutnya akan dijelaskan tabel data responden berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 23,4 %, yang berpendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 16,6 %, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau 43,4 %, yang berpendidikan Strata (S2) sebanyak 5 orang atau 16,6 %.

### 4.2.4 Distribusi Penilaian Responden

Total pernyataan yang diberikan oleh responden :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 1

## 4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah indikator dari masing-masing variabel dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat dari signifikan 5 % dari jumlah sampel sebanyak 30 orang, dari tabel r akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r-tabel dengan  $N/df = N - 2$  yaitu  $30 - 2 = 28$ . Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* > R tabel = 0,374 dapat dinyatakan valid.

Adapun yang digunakan untuk mengklasifikasikan data adalah dengan menggunakan skala likert 5 point. Adapun skor dari setiap pernyataan adalah :

- Sangat setuju diberi bobot : 5
- Setuju diberi bobot : 4
- Ragu-ragu diberi bobot : 3
- Kurang setuju diberi bobot : 2

e. Tidak setuju diberi bobot : 1

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan kepada dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini, pengolahan data untuk reliabilitas dilakukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan tiap variabel, yaitu variabel fasilitas kantor (X1), disiplin kerja (X2), dan variabel kinerja (Y). Dengan demikian dapat dilakukan pengujian data reliabilitas untuk variabel X1 (Fasilitas Kantor), variabel X2 (Disiplin Kerja), dan variabel Y (Kinerja) yaitu sebagai berikut :

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk variabel X1 (Fasilitas kantor), X2 (Disiplin kerja), Y (Kinerja) adalah  $0,951 > 0,6$ , maka dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik histogram dengan Normal P-P *Plot of regression standardized*.

##### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, yang dimana nilai korelasi antara sesama variabel sama dengan nol (0). Dasar pengambilan pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

##### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikan variabel fasilitas kantor (X1) sebesar  $0,123 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel fasilitas kantor, berikut nilai signifikan variabel disiplin kerja (X2) yakni  $0,369 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja

#### 4.5 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada kaitannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap, untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients*.

Diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = -0,745 + 0,854X_1 + 0,128X_2$ , yang berarti:

1. Constant = -0,745  
Artinya jika perusahaan mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar -0,745
2. Fasilitas Kantor (X1) = 0,854  
Merupakan nilai koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X1) terhadap variabel kinerja (Y), yang artinya jika fasilitas kantor

(X1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,854 atau 85,4 %, maka kenaikan pada fasilitas kantor (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y)

3. Disiplin Kerja (X2) = 0,128

Merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), yang artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan yang artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,128 atau 12,8%, maka kenaikan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y)

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom  $t_{hitung}$ , yang dimana jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Variabel fasilitas kantor (X1) memiliki nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) yang mana dinyatakan reliable, dan berdasarkan Uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,715 > 2,0484$ ) maka  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen (fasilitas kantor) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
2. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai sig ( $0,445 < 0,05$ )

yang mana dinyatakan tidak reliable, dan berdasarkan Uji t dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,775 < 2,0484$ ) maka  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen (disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

##### 4.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dari tabel ANOVA dalam kolom  $F_{hitung}$ , yang dimana nilai  $F_{hitung} > F_{table}$ , dengan probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F variabel fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu Sig  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan reliable, dan dapat dilihat dari hasil Uji  $F_{hitung}$  ( $83,334 > F_{table}$  (3,34)), maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

##### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Adjusted R Square ( $R^2$ ), yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi, angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,850 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 85% sedangkan sisanya 15% yang dimana dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.



#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dicapai pada penulisan ini diperoleh bahwa  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig > 0,05$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai  $sig < 0,05$ , artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai pada penulisan ini diperoleh bahwa  $H_a$  diterima, yang dimana variabel fasilitas kantor (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $7,715 > 2,0484$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (fasilitas kantor) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Dan untuk variabel disiplin kerja (X2) Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,775 < 2,0484$ ) maka  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen (disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa hasil Uji F variabel fasilitas kantor (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y)  $F_{hitung} (83,334) > F_{table} (3,34)$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, berikut juga Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan nilai determinasi sebesar 0,850, yang dimana nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai  $Y = -0,745 + 0,854 + 0,128$ , yang berarti nilai pada constant sebesar (-0,745) menunjukkan bahwa jika perusahaan

mengalami penurunan, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar -0,745, pada kolom model Fasilitas Kantor (X1) = 0,854, merupakan nilai koefisien regresi variabel fasilitas kantor (X1) terhadap variabel Kinerja (Y), yang artinya jika fasilitas kantor (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,854 atau 85,4 %, maka kenaikan fasilitas kantor (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y), berikut Disiplin Kerja (X2) = 0,128, dimana merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y), yang artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,128 atau 12,8%, maka kenaikan disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y)

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu, yaitu saudara Rusti Pinta Ulina Habeahan (2014), dengan judul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo, bahwa hasil pengujian secara parsial (uji t) menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian ini, yang dimana nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $0,775 < 2,0484$ ), maka variabel independen (disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), berikut Tomson Tampubolon (2015) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Jaya Medan, bahwa fasilitas kantor sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, ini dilihat daripada hasil penelitian yang dimana bahwasanya nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  dan ini sama dengan hasil

penelitian ini, yang dimana variabel independen (fasilitas kantor) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $7,715 > 2,0484$ ), maka variabel independen (fasilitas kantor) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara adalah sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Regresi Berganda :  $Y = -0,745 + 0,854X_1 + 0,128X_2$ .
2. Variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,715 > 2,0484$ ) maka  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen (fasilitas kantor) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
3. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,775 < 2,0484$ ) maka  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan variabel independen (disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja). Diperoleh hasil Uji F variabel fasilitas kantor ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $83,334 > 3,34$  maka dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.
4. Diperoleh Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,850 berarti 85%, yang dimana nilainya mendekati 1 (satu), berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, sedangkan sisanya 15% yang dimana

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu :

1. Peneliti memiliki keterbatasan waktu untuk dapat melakukan survei di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, karena instansi hanya memberikan izin untuk penelitian hanya pada bidang ekonomidan sumber daya alam

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah :

1. Kepada instansi, agar lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai, yang mana merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai, dan hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai akan lebih efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan perlunya penegakan disiplin dengan pemberian sanksi yang tegas dan adil kepada pegawai yang tidak disiplin waktu, yang melanggar tata tertib yang berlaku di kantor, untuk pimpinan agar lebih aktif lagi dalam hal pengawasan, sehingga dengan semakin diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batu Bara,

2. Kepada pegawai, agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal pendisiplinan diri terutama, agar terciptanya visi dan misi instansi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Madenatera.\
- Fathoni, Abdurrahmat. 2007. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RinekaCipta
- Handoko,T Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : BPFE
- Muslich. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada
- Ruslan, Rasady. 2013. *Metode Penelitian. Public Relation Dan Komunikasi*. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*.Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kesembilan, Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Poltak Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan PengembanganKompetensi SDM*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawam. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.