

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN PRASARANA
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS II A
LUBUKLINGGAU MUARA BELITI
KABUPATEN MUSI RAWAS**

T E S I S

**Oleh:
AR IRMANDA NPM : 17.23.032**

Peminatan: Pemerintahan



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2020**

Abstrak

Penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di** Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai **Pegawai di** Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, berjumlah 51 Responden. Hipotesis Pertama (H1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,131, Hipotesis Pertama (H2) adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,903 Hipotesis Pertama (H3) adanya pengaruh prasarana kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,972. Hipotesisi Ketiga (H4) Hasil penelitian menunjukkan, bahwa dan motivasi secara srimultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. hasil uji f , bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20.877. Hipotesisi Ketiga (H5) Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi dan prasarana kerja secara srimultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. hasil uji f , bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 18,269. Hipotesisi Ketiga (H6) adanya pengaruh dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. hasil uji f , bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20,877. Hipotesisi Ketiga (H7) Hasil penelitian motivasi dan prasarana kerja secara srimultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. nilai f_{hitung} adalah sebesar 13,855.

Kata Kunci : Disiplin, motivasi, prasarana kerja dan Kinerja

AR. Irmanda, NPM. 17.23.032. Discipline Influence Work The Motivation And Prasarana Work To Officer Performance [In] Institute of Pemasarakatan of Narcotic of Class of II A Lubuklinggau of Estuary of Beliti of Regency of Musi Rawas

Abstrac

Research with the title is the Discipline Influence Work The Motivation And medium Work To Officer Performance [In] Institute of Society. of Narcotic of Class of II A Lubuklinggau of Estuary of Beliti of Regency of Musi Rawas, this research quantitative research, [done/conducted] [in] [In] Institute of Society. of Narcotic of Class of II A Lubuklinggau of Estuary of Beliti of Regency of Musi Rawas. population and sampel in this research [is] Officer Officer [in] Institute of society of Narcotic of Class of II A Lubuklinggau of Estuary of Beliti of Regency of Musi Rawas, amounting to 51 Responder. First Hypothesis (H1) [of] Result of research menunjukkan that discipline by parsial have the influence to officer performance [of] [at] Institute of society of Narcotic of Klas IIA Lubuklinggau [in] Estuary Beliti [of] result of calculation test the t obtained [by] value t [count/calculate] equal to 6,131, First Hypothesis (H2) of[is existence of influence motivate to officer performance, result of calculation test the t obtained [by] value t [count/calculate] equal to 5,903 First Hypothesis (H3) of[is existence of influence medium work to officer performance, result of calculation test the t obtained [by] value t [count/calculate] equal to 5,972. Third Hipotesisi (H4) [of] Result of research show, that discipline work and motivate by srimultan have the influence to Officer Performance [in] Institute of society of Narcotic of Klas IIA Lubuklinggau. [in] Estuary Beliti. result of test f, that value fhitung [is] equal to 20,877. Third Hipotesisi (H5) [of] Result of research show, that motivation and medium work by srimultan have the influence to Officer Performance [in] Institute of society of Narcotic of Klas IIA Lubuklinggau [in] Estuary Beliti. result of test f, that value fhitung [is] equal to 18,269. Third Hipotesisi (H6) of[is existence of discipline influence work and medium work to Officer Performance Institute The society of Narcotic of Klas IIA Lubuklinggau [in] Estuary Beliti. result of test f, that value fhitung [is] equal to 20,877. Third Hipotesisi (H7) [of] Result of discipline research work the motivation and medium work by srimultan have the influence to Officer Performance [in] Institute of society of Narcotic of Klas IIA Lubuklinggau [in] Estuary Beliti. assess the fhitung [is] equal to 13,855.

Keyword : Discipline, motivate the, medium work and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik di tingkat *top*, *middle* maupun *lower*. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (UU No.25 Tahun 2009) Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu,

penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah guna meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Fahmi (2012:225), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja tinggi cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi adalah disiplin kerja pegawai dan adanya motivasi dari seorang pimpinan serta adanya prasarana kerja yang memadai.

Lembaga pemasyarakatan (Lapas) adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan. Sebagai lembaga pembinaan posisinya sangat strategis dalam merealisasikan tujuan akhir dari sistem peradilan pidana, yaitu rehabilitasi dan reosialisasi pelanggar hukum, bahkan sampai pada penanggulangan kejahatan "*Suppression of crime*". Sehingga fungsi lembaga pemasyarakatan adalah pembinaan dan bimbingan, dengan tahap-tahap admisi, orientasi, pembinaan dan proses asimilasi, 1. Dalam Pasal 1 ayat 1 UU No.12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, menegaskan bahwa pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan yang

merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana, 2. Terkonsentrasinya jumlah petugas lembaga pemasyarakatan merupakan suatu hal yang wajar, sebab kondisi keamanan dalam lembaga pemasyarakatan merupakan acuan utama bagi pelaksanaan berbagai kegiatan di lembaga pemasyarakatan terutama menyangkut hal-hal pembinaan terhadap penghuni lapas. Dimana keamanan merupakan syarat mutlak untuk terlaksananya program-program pembinaan.

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas merupakan bagian dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia wilayah Sumatera Selatan yang sangat menerapkan disiplin tinggi dalam bekerja. Organisasi seperti Unit Pelaksana Teknis (UPT) Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari orang-orang. Orang-orang atau kelompok-kelompok yang ada di dalam suatu unit kerja Lembaga Pemasyarakatan saling berkomunikasi. optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas harus menerapkan disiplin kerja yang tinggi untuk memaksimalkan kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (dalam Untari 2018:4) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara instansi dengan pegawai. Disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan

memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap instansi, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Berkaitan dengan hal diatas, apabila kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam fakta dan realita Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menerapkan disiplin kerja yang telah diatur dan ditepakan oleh organisasi, diantaranya masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, masih ada beberapa pegawai kurang patuh dan taat terhadap instruksi atasan, peraturan, dan tata tertib yang berlaku, fakta ini di dukung dari hasil observasi di lapangan bahwa ada beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah jam makan siang, ada beberapa pegawai yang pergi dengan alasan menjemput anak atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik dan bisa menimbulkan kesenjangan dengan Pegawai yang lain. Selain dari pada itu masih ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati hati serta masih kurang optimalnya pemeriksaan dan evaluasi hasil kerja pegawai.

Perilaku pegawai dan atasan tersebut pada prinsipnya terjadi karena lemahnya kebijakan organisasi tentang larangan melakukan aktifitas lain saat jam kerja. Juga tidak adanya pembagian tugas yang jelas jika atasan berhalangan atau

tidak ada di tempat. Pengamatan sementara yang menjadi *empirical gap* adalah keputusan pimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down*, dimana Pegawai yang menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen, kondisi ini berakibat pada rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi lapangan bahwa dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti adalah Pukul 08.00 akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan dan pulang sebelum jam pulang. Kondisi ini terbukti masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, begitu pula dengan motivasi kerja pegawai juga belum stabil, kondisi karena pegawai yang berprestasi tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir dan tidak ada pemberian penghargaan kepada pegawai,

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan. Menurut Sutrisno (2009:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja

yang tinggi pula. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, dari faktor internal adanya keinginan dari diri pegawai untuk dapat hidup yang lebih baik, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dari organisasi. Dari faktor eksternal, adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel, dengan demikian akan timbul semangat dari diri pegawai untuk bekerja lebih baik, yang tentunya ditunjang juga dengan prasarana kerja yang memadai.

Dalam proses kerja sarana prasarana sangat membantu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sarana prasarana berfungsi memudahkan terjadinya proses kerja. Semakin banyak sarana prasarana yang dimanfaatkan secara tepat dalam proses kerja, makin besar daya kerja atau semangat pegawai terhadap tugas yang diembannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sarana prasarana berperan penting untuk menunjang jalannya proses kerja Pegawai. Pegawai akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja apabila didukung adanya sarana prasarana yang memadai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu organisasi memerlukan sistem manajemen yang sesuai untuk melakukan proses transformasi sumber daya dalam rangka untuk mencapai tujuan. Sistem manajemen yang dipilih untuk diterapkan harus mampu melakukan proses transformasi yang efisien dan kompetitif dengan organisasi lain yang mempunyai tujuan yang sejenis. Lebih jauh sistem manajemen yang diterapkan oleh sebuah organisasi

harus sedemikian rupa sehingga organisasi responsif atau peka terhadap perubahan lingkungan.

Terdapat fakta mengatakan bahwa sarana dan fasilitas yang terdapat dalam lembaga pemasyarakatan selalu serba terbatas, Oleh sebab itu, para pelaksana pun harus mampu untuk memanfaatkan hal tersebut melalui pengelolaan yang efisien sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Namun demikian, ternyata lapas juga memiliki potensi konflik (Kerusuhan, perkelahian, pembakaran, penyanderaan petugas, pelarian perorangan atau massal dan lain-lain) yang sangat tinggi. Terjadinya pelanggaran di lembaga pemasyarakatan menggambarkan konsep pembinaan dan keamanan yang kurang baik di lembaga pemasyarakatan, Lembaga pemasyarakatan modern ini juga tidak lepas dari berbagai kekurangan fasilitas yang disebabkan kurangnya dana yang di turunkan oleh pemerintah yang sangatlah tidak berimbang sebagai contoh, lembaga pemasyarakatan masih minimnya fasilitas pengadaan senjata api untuk sistem pengamanan, sehingga belum maksimalnya hasil kinerja Pegawai, belum tersedianya pengawasan pengamanan melalui media elektronik berupa CCTV, sehingga dalam proses pengamanan harus dipantau secara terus menerus, masih kurangnya pengadaan Perangkat Seragam PHH (Penanggulangan Huru Hara) apabila terjadinya kerusuhan serta masih Kurangnya pengadaan kamar hunian untuk warga binaan yang mengalami over kapasitas, dimana kapaistas 258 orang warga binaan dan sekarang dihuni kurang lebih 787 orang warga binaan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dimana petugas keamanan yang tidaklah seimbang dengan penghuni lembaga

pemasyarakatan, sehingga terdapat titik-titik pemantauan keamanan yang tidak terisi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas”** .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas maka Peneliti memaparkan identifikasi permasalahan yang dilihat dari hasil survei awal dengan mewawancarai sebagian pegawai, sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

- a) Masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi jam kerja.
- b) Masih ada beberapa pegawai kurang patuh dan taat terhadap instruksi atasan, peraturan, dan tata tertib yang berlaku.
- c) Masih ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati hati.
- d) Masih kurang optimalnya pemeriksaan dan evaluasi hasil kerja pegawai.

2. Motivasi

- a) Kurangnya motivasi pimpinan terhadap pegawai sehingga kurang optimal kinerja yang dihasilkan.

- b) Penghargaan terhadap sumber daya manusia yang kurang merata. Penghargaan lebih didasarkan kedekatan dan kesenioran dari pada keadaan objektif dari pegawai yang ada.
- c) Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk menjadi pegawai yang bekinerja lebih baik.

3. Prasarana kerja

- a) Masih minimnya Fasilitas pengadaan senjata api untuk sistem pengamanan, sehingga belum maksimalnya hasil kinerja Pegawai.
- b) Belum tersedianya pengawasan pengamanan melalui media elektronik berupa CCTV, sehingga dalam proses pengamanan kurang maksimal.
- c) Masih kurangnya pengadaan Perangkat Seragam PHH (Penanggulangan Huru Hara) apabila terjadinya kerusuhan.
- d) Masih Kurangnya pengadaan kamar hunian untuk warga binaan yang mengalami over kapasitas, dimana kapaistas 258 orang warga binaan dan sekarang dihuni kurang lebih 787 orang warga binaan.

4. Kinerja

- a) Kurang optimal kemampuan pegawai dalam melaksanakan program kerja sehingga kinerja pegawai rendah.
- b) Evaluasi kurang diterapkan sepenuhnya oleh pimpinan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c). Kinerja yang dicapai belum optimal atau belum sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar tidak meluas Peneliti hanya membatasi masalah variabel disiplin kerja, motivasi dan prasarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
- c) Apakah prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
- d) Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ?
- e) Apakah Motivasi dan Prasarana kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
- f) Apakah Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
- g) Apakah disiplin kerja motivasi dan prasarana kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai
- b) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai
- c) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara parsial antara prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- d) Untuk Mengetahui adakah Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai.
- e) Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan prasarana kerja terhadap kinerja Pegawai.
- f) Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan prasarana kerja terhadap kinerja Pegawai.
- g) Untuk mengetahui adakah pengaruh secara simultan antara disiplin kerja motivasi dan Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian inidari aspek teoritis diharapkan memberikan kontribusi bagi perguruan tinggi, Peneliti, dan pihak-pihak lain untuk melakukan kajian serta penelitian lebih lanjut

b) Manfaat Praktis.

Dari aspek praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, acuan, dan evaluasi masalah disiplin kerja, motivasi dan prasarana kerja dalam upaya mencapai kinerja terbaik pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori-teori yang Mendukung

1. Kinerja

a). Pengertian Kinerja.

Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Selain itu menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah suatu proses yang menacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo 2017:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi, dan Hasibuan (Mulyadi 2015:109) mengemukakan kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

b). Prinsip-prinsip Dasar Kinerja

Prinsip –prinsip kinerja adalah sebuah pedoman dalam melakukan kegiatan kerja, agar alur dan tata kerja dapat tersusun dengan rapih dan mudah dipahami, Menurut Wibowo (2014:12-13) prinsip dasar kinerja merupakan pondasi yang kuat bagi kinerja diantaranya :

Strategi, Membahas masalah kinerja secara luas, lebih urgen dan dengan tujuan jangka panjang

Holistik, Bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam rung lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan dan pelaksanaan kerja

Terintegritas, suatu proses sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses dan hasil yang bermanfaat.

Perumusan tujuan, melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai.

Perencanaan, pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi.

Umpan balik, pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang

diperoleh dari pekerjaan. Evaluasi kinerja (*feedback*) penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Selain itu juga dikemukakan oleh Kasmir (2016:201) ada 3 prinsip atau azas dasar penilain kinerja, diantaranya :

Objektif, melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Secara adil, merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberikan keadilan tertentu akan memberikan dampak buruk terhadap penilain
Transparan, dalam melakukan penilaian harus dengan keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

Menurut Fahmi (2016:235) terdapat beberapa prinsip alasan diperlukannya kinerja, diantaranya :

Penilaian kinerja memberikan kontribusi bagi pertimbangan pemberian promosi

Penilaian kinerja memberikan umpan balik para manajer untuk melakukan instropeksi dan meninjau kembali prilaku pegawai

Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan serta pengembangan

Penilaian kinerja adalah suatu keharusan bagi instansi dan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan, prinsip-prinsip dasar kinerja adalah adanya penetapan, merumuskan tujuan, mengukur tingkat pencapaian dan adanya evaluasi kerja yang dilakukan pimpinan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Terdapat beberapa prinsip alasan diperlukannya penilaian kinerja, diantaranya : Penilaian kinerja memberikan kontribusi bagi pertimbangan pemberian promosi, Penilaian kinerja memberikan umpan balik para manajer untuk melakukan inspeksi dan meninjau kembali perilaku pegawai, Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan serta pengembangan, Penilaian kinerja adalah suatu keharusan bagi instansi dan perusahaan.

c) Fungsi dan Tujuan Kinerja

1). Fungsi Kinerja

Fungsi Kinerja menurut Fahmi (2014:238) adalah : Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pendisiplinan pekerjaan pegawai secara optimal, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan Pegawai, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan Pegawai, menyediakan umpan balik bagi Pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka dan menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Selain itu menurut Maulidi (2017:2) Fungsi manajemen kinerja adalah untuk penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat tujuan organisasi yang ingin dicapai, strategi, rencana kerja dan saluran komunikasi atasan dan bawahan untuk memastikan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Menurut Fahmi (2014:66) penilaian kinerja mempunyai fungsi atau manfaat sebagai berikut : (a). Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien, (b). Membantu pengambilan putusan yang bersangkutan dengan karyawan, (c). Menidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan

karyawan, (d). Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. (e). Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2). Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja diharapkan sebagai acuan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga waktu yang dipergunakan dapat efektif dan efisien Menurut Kasmir (2016:196) ada beberapa tujuan kinerja, yaitu : Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guna mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata tidak mampu untuk menempati posisi sekarang maka perlu dipindahkan ke unit lain.

Perencanaan dan pengembangan karier, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (artikel Pasaribu 2017) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu: *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal. *Carrer planning and development*.

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.

- (a) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- (b) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Peraturan Menteri KP RI Nomor: 5/PERMEN-KP/2017, adapun tujuan kinerja adalah : mendapatkan informasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan sesuai dengan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi; dan teridentifikasinya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki kategori baik, cukup, dan kurang dalam melaksanakan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, tujuan kinerja adalah pengambilan tindakan dan keputusan yang sesuai dengan program kerja, memberikan promosi dan karir yang lebih baik terhadap pegawai yang berprestasi.

Penilaian kinerja mempunyai fungsi atau manfaat sebagai berikut :
Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka serta menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d). Metode Kinerja

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, metode penilaian kinerja PNS dibagi dalam 2 (dua) yaitu :

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek, yaitu (a). *Kuantitas* merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, (b). *Kualitas* merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, (c). *Waktu* merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dan (d). *Biaya* merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Budi Kho (2018) artikel online, ada beberapa metode penilaian kinerja, diantaranya : (1). *Rating scale*, metode yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja, (2). *Cheklis*, metode penilaian harus memiliki (cheklist) pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu, (3). *Paired comparison methode*. Semua pekerja dinilai bersama-sama dengan teman kerjanya, (4). *Alternation ranking methode*, penilaian kinerja dengan mengurutkan semua pekerja yang memiliki kinerja paling bagus hingga terjelek, (5). *Critical incident methode*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review.

Menurut Griffin (dalam Fahmi, (2014:68) ada dua katagori dasar dari metode penilaian kinerja, diantaranya : (1). Metode Objektif (*Objective methods*) menyangkut dengan sejauhmana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan seseorang bisa bekerja. (2) Metode pertimbangan (*Judgemental methods*) adalah metode penilaian kinerja berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa metode kinerja, diantaranya : *Rating scale*, *Cheklis*, *Paired comparison methode*. *Alternation ranking methode*, dan *Critical incident methode*,

Ada juga yang berpendapat bahwa metode kinerja adalah Metode Objektif (*Objective methods*) menyangkut dengan sejauhmana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan seseorang bisa bekerja dan Metode pertimbangan

(*Judgemental methods*) adalah metode penilaian kinerja berdasarkan nilai ranking yang dimiliki oleh karyawan.

e). Tahapan Kinerja

Terdapat 3 tahap dalam proses kinerja, yang harus dilaksanakan dan diselesaikan, untuk meningkatkan kinerja, yakni : (1). Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan, (2). Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar, (3). Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. (Menurut Fahmi, 2014:67)

Selain itu menurut Kasmir (2016:204) untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen untuk tahapan kinerja adalah sebagai berikut : (1). Absensi, merupakan bukti kehadiran, (2). Kejujuran, perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode, (3). Tanggung jawab, unsur yang penting terhadap kinerja seseorang. (4). Kemampuan (hasil kerja), ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam artikel Yusuf (2019) Pada penerapannya, penilaian kinerja memiliki berbagai tahapan yang harus dilakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang selalu kontinyu dan tidak bersifat temporer.

Adapun proses penilaian kinerja terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Analisis Pekerjaan, Hal yang dilakukan pertama kali dalam penilaian kinerja karyawan adalah melakukan analisis pekerjaan. Proses analisis ini dapat dimulai dari analisis jabatan/posisi. Dengan mengetahui posisi seorang karyawan maka

akan lebih mudah menjabarkan jenis pekerjaannya, tanggung jawab yang diemban, kondisi kerja, dan berbagai program dan kegiatan yang dilakukan.

Standar kinerja, Penentuan standar kinerja digunakan untuk mengkomparasikan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui perbandingan ini maka dapat diidentifikasi apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan target yang diinginkan atau tidak.

Sistem Penilaian Kinerja, Secara umum terdapat empat sistem atau metode penilaian kinerja karyawan. Pertama adalah *Behaviour Appraisal System* atau penilaian kinerja yang didasarkan atas penilaian tingkah laku. Kedua, *Personel/Performer Appraisal System* atau penilaian kinerja yang didasarkan atas ciri dan sifat individu karyawan. Ketiga, *Result-Oriented Appraisal System* atau penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja. Keempat, *Contingency Appraisal System* atau penilaian kinerja atas dasar kombinasi beberapa unsur : ciri, sifat, tingkah laku, dan hasil kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tahapan kinerja tahap dalam proses kinerja, yaitu Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan, penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar dan penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen untuk tahapan kinerja adalah sebagai berikut : Absensi, merupakan bukti kehadiran, kejujuran, perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode, tanggung

jawab, unsur yang penting terhadap kinerja seseorang, kemampuan (hasil kerja), ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

f). Indikator Kinerja

Terdapat 7 indikator Kinerja, untuk memaksimalkan kinerja terbaik, hal ini menjadi acuan untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, diantaranya : Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Standar, Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan, kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Umpan Balik, antara tujuan, standard umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Alat atau Sarana, alat atau sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Motivasi, motivasi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Motivasi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi Kompetensi Pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar jangkauan, meminta umpan balik, Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk

menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat 2 faktor yang dapat menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. (Wibowo, 2014: 85-88),

Selain itu dikemukakan juga Sinambela (dalam Yuliana 2017:27-28), terdapat tiga dimensi kinerja yaitu :

Kemampuan, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri

Motivasi, motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

Hasil kerja, hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Edison (2016:195) mengungkapkan untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, diantaranya adalah : Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif. Dan Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para Pakar di atas, dapat dikatakan, ada beberapa indikator kinerja, yaitu : tujuan; standar; umpan balik; alat atau sarana; motivasi;

motif, dan peluang.

Selain dari pada itu yang bisa dijadikan indikator kinerja adalah kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

g). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan indikasi-indikasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perlu dipahami dan diperhatikan untuk menunjang kinerja terbaik, menurut Emron Edison etc.all, (2017:194) kinerja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya :

Kompetensi, Perlunya peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang telah ditetapkan.

Teknologi/mesin. Teknologi harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

Metode/sistem, perlunya dibangun metode/sistem sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja.

Menurut pendapat Wibowo (2014:84) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

Personal faktor, ditunjukkan oleh tingka keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan

Team factor, ditunjukkan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Contextual factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mathis dan John (dalam Noor 2014:280) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) kemampuan ; (2). Motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4). Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan (5) hubungan karyawan dan organisai

Berdasarkan pendapat para Pakar di atas, dapat dikatakan terdapat 3 (tiga) metode kinerja, di antaranya adalah kompetensi, teknologi/mesin dan metode sistem

h). Keterkaitan Sub-sub Variabel.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian yang memengaruhi keberhasilan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang, kebutuhan memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Faktor Sumber Daya Manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena Sumber Daya Manusia yang bekinerja baik sangat menunjang keberhasilan kegiatan organisasi.

Tanpa Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik, maka sulit bagi sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, peran motivasi dan disiplin serta prasarana kerja absangat penting dalam suatu organisasi/instansi. Dengan begitu, kinerja pegawai akan lebih baik sehingga akan tercapainya visi dan misi di setiap organisasi/instansi di manapun.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan, menurut Siagian (dalam Hartati, dkk, 2016:3), bahwa dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Terry dalam Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin..

Menurut Singomedjo (dalam Mulyadi, 2015:48) Mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu Singodimedjo (Edy Sutrisno 2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar

b. Prinsip Dasar Disiplin Kerja

Terdapat prinsip-prinsip disiplin pegawai, yang perlu untuk dipatuhi, ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai, yaitu : Lebih memberikan penekanan walaupun tidak eksklusif pada proses organisasi dibandingkan dengan isi yang substansif. Memberikan penekanan pada kerja tim sebagai kunci untuk mempelajari lebih efektif mengenai berbagai perilaku. Memberikan penekanan pada manajemen yang kolaboratif dari budaya kerja tim. Memberikan penekanan pada manajemen yang berbudaya sistem keseluruhan. Mempergunakan model *“action research”* dan memberikan penekanan kepada hubungan-hubungan kemanusiaan dan sosial. (Fahmi, 2014:29)

selain itu Kaswan (2014:7) bahwa prinsip-prinsip disiplin pegawai, yaitu : Lebih memberikan penekanan walaupun tidak eksklusif pada proses organisasi dibandingkan dengan isi yang substansif. Memberikan penekanan pada kerja tim sebagai suatu kunci untuk mempelajari lebih efektif mengenai berbagai perilaku. Memberikan penekanan pada manajemen yang kolaboratif dari budaya kerja tim. Memberikan penekanan pada manajemen yang berbudaya sistem keseluruhan.

Mempergunakan model “*action research*” Mempergunakan ahli-ahli perilaku sebagai agen pembaharuan atau katalisator. Suatu pemikiran dari usaha-usaha perubahan yang ditunjukkan bagi proses-proses yang sedang berlangsung. Serta Memberikan penekanan kepada hubungan-hubungan kemanusiaan dan sosial.

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan pegawai kantor agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip disiplin kerja (Handoko dalam Sambira, 2017: 20-31)

Pendisiplinan dilakukan secara pribadi, pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

Pendisiplinan harus bersifat membangun, dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera, suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan, dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen, pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali, sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

c. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Fungsi dan tujuan disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif. Dengan demikian dalam jangka panjang memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja Menurut Mulyadi (2015:52). Fungsi dan tujuan utama melaksanakan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas, serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping itu untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja, fungsi disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan ketelodoran dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan karena kurang hati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu Sitourus dan Bahri (2014:61-61) Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, didalam organisasi perusahaan. Pada asarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang -undangan dimata masyarakat.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (dalam Permatasari,dkk, 2015:3) :

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan pada saat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan *indisipliner* efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah *indisipliner* pada masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif yang dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, tujuan disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya membantu

karyawan supaya menjadi lebih produktif. Dengan demikian dalam jangka panjang memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja).

d. Metode Disiplin Kerja

Metode merupakan suatu cara dan teknik dalam tata kerja, sehingga dengan metode yang ada diharapkan dapat mempercepat waktu penyelesaian kerja, Menurut Mangkunegara (dalam Mulyadi 2015:49) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu :

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

Disiplin Korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki

pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (dalam Mulyadi, 2015:50) mengatakan bahwa pendekatan atau metode disiplin kerja ada 3 (tiga) Yaitu : Pendekatan disiplin modern, Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukum. Pendekatan disiplin dengan tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan disiplin tujuan, Pendekatan disiplin tujuan berasumsi :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Disiplin dilakukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbutannya.

e. Tahapan Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:94), organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan dijadikan rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan yang berkaitan disiplin itu antara lain : Peraturan jam masuk dan jam istirahat. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja, Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai selama menjadi pegawai dan sebagainya. Selain itu dikemukakan oleh

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

f. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner (dalam jurnal Fatimah 2014:53) indikator disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu :

Disiplin Waktu, disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Disiplin Peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, dan perintah atasan.

Disiplin Tanggungjawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Selain itu Serta ada kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat cukup banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dan Nitisemito (dalam Untari 2018:5) ada delapan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya :

Tujuan dan kemampuan, tujuan yang dicapai harus ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh.

Teladap pimpinan, pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan menjadi contoh dan teladan bagi karyawannya. Oleh karena itu dia harus berdisiplin yang

baik, jujur adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik jadi, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan bawahan berdisiplin dengan baik jika dia sendiri kurang baik.

Balas jasa, balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan akan pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar

Keadilan, keadilan yang dimaksud disini adalah keadilan dalam pemberian balas jasa dan pemberian hukuman. Dengan demikian akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, oleh sebab itu setiap pimpinan harus senantiasa berlaku adil kepada bawahannya.

Waskat, waskat merupakan suatu tindakan nyata yang akhir-akhir ini dianggap paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan baik dalam lembaga swasta dan terlebih lagi dalam instansi pemerintah.

Sanksi hukuman, dengan sanksi/hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat-ringannya sanksi/hukuman yang akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

Ketegasan, dalam hal ini pimpinan harus berani bertindak tegas dalam menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi/hukuman yang telah ditetapkan

Hubungan manusia, dalam hal ini pimpinan harus dapat menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik, dalam arti serasi, harmonis dan mengikat baik vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Jika hal ini tercipta dalam suatu organisasi, maka akan terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan kerja yang baik pada organisasi

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua

karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: (a). Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan, (b). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. (c). Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. (d). Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, faktor-faktor ini harus senantiasa diperhatikan guna menunjang keberhasilan kinerja, antara lain :

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar pemberian kompensasi yang diterima karyawan/pegawai akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan, faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakan disiplin kerja, karena semua karyawan/pegawai akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas.

Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan. Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama.

Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan.

Faktor adanya pengawasan dari pimpinan, setiap kegiatan dalam perusahaan sangat penting dengan adanya pengawasan, dan pengarahan tersebut akan mengarahkan kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan tepat waktu.

Faktor perhatian kepada karyawan, semua karyawan mempunyai karakter masing-masing atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterima walaupun kompensasi itu sangat tinggi.

Faktor yang mendukung tegaknya disiplin, suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja. (Mulyadi, 2015:54)

Selain itu dikemukakan oleh Gibson (dalam Untari, 2016:4), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Menurut Saydam (dalam jurnal sitorus dan Bachri :2014:62) banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Singodimejo (dalam Sutrisno 2017, h. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dan ucapannya.

Ada tidaknya aturan baku yang dijadikan pegangan, Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan dan memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : adanya kompensasi; keteladan pimpinan; keberanian pimpinan dalam memutuskan program kerja; adanya perhatian pimpinan terhadap pegawai; dan menjalankan peraturan sesuai dengan aturan yang ada.

h. Keterkaitan Sub Variabel

Menurut pendapat Bambang Wahyudi (dalam Untari 2018:12), semakin baik kedisiplinan seseorang Pegawai, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. Disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat sekali, jika kedisiplinan seseorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya akan semakin baik pula.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan baik dari seorang pimpinan maupun karyawan untuk bekerja lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi Hasibuan (dalam Badrudin, 2014:191) mendefinisikan motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian Menurut Robbin (dalam Wibowo, 2014:322), motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Kemudian menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, motivasi adalah dorongan baik dari seorang pimpinan maupun karyawan untuk bekerja lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Menurut hasibuan (dalam Badrudin , 2014:192) mengemukakan fungsi motivasi adalah sebagai berikut : Sebagai energi atau penggerak bagi mahasiswa,

ibarat bahan bakar pada kendaraan, Pengatur memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan, Pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas

Hal yang sama dikemukakan oleh Hasibuan (dalam jurnal Sitorus dan Bachri, 2014:61), pemberian motivasi kepada bawahan bertujuan agar dapat : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi, meningkatkan motivasi pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai, Meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Saydam (dalam jurnal Puspitas 2014: 13) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, tujuan dan fungsi motivasi adalah untuk meningkatkan moral, mempertahankan kestabilan pegawai, meningkatkan dan menciptakan suasana hubungan yang lebih baik.

c. Prinsip Dasar Motivasi

Dikemukakan Rivai (dalam Permatasari, dkk, 2015:4), prinsip-prinsip/dasar memotivasi karyawan yang harus diperhatikan adalah :

Prinsip Partisipasi, Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

Prinsip komunikasi, Bawahan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

Prinsip mengakui andil bawahan, Motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

Prinsip pendelegasian wewenang, Manajer perlu memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan bawahan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

Prinsip memberikan perhatian timbal balik, Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, maka atasan telah berusaha menaikkan keinginan bawahan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan.

Konsep/prinsip dasar motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari pada masing-masing orang itu. Perbeddaan tersebut karena menyangkut hubungan-hubungan yang dialami seseorang dalam organisasi, di mana semakin bertambah banyak baik secara

vertikal maupun horizontal sesuai dengan penambahan jumlah tingkatan dan perluasan organisasi. Konsep motivasi dipakai untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan, kebutuhan dan rangsangan. (Effendi 2014:151)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1). Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2). Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3). Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4). Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5). Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, prinsip-prinsip dasar motivasi adalah : pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi; adanya informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas; bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian

tujuan; dan memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang memengaruhi hasil kerja.

d. Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (dalam jurnal puspitas 2014:15). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya sehingga sekolah.

Motivasi Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu: 1). Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya. 2). Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*), motivasi tak langsung adalah

motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, ada 2 (dua) metode motivasi yaitu : motivasi langsung dan motivasi tidak langsung

e. Tahapan Motivasi

Dalam artikel Metyia Lutviani (2014) mengemukakan bahwa motivasi tidak timbul begitu saja, tetapi motivasi timbul melalui beberapa tahap, dengan kata lain, adanya proses motivasi.

Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran. Proses motivasi dimulai ;

Munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berupaya untuk menguranginya dengan perilaku tertentu,

Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan itu, Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilih nya yang didukung kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya,

Penilaian prestasi dilakukan dirinya sendiri atau orang lain yang dalam hal ini dapat saja orang lain atau atasan, atas keberhasilan dalam mencapai tujuan, dan perilaku yang ditunjukkan untuk memuaskan kebutuhan itu, akan dinilai sendiri oleh individu bersangkutan, sedangkan perilaku yang ditujukannya untuk

pemenuhan kebutuhan finansial atau jabatan, pada umumnya dilakukan atasan atau pimpinan organisasi/perusahaan,

Ganjaran (reward) ataupun hukuman (punishment) yang diterima atau dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan individu itu sendiri,

Pada akhirnya, individu tersebut, menilai sejauh mana perilaku dan ganjaran telah memuaskan kebutuhannya.

f. Indikator Motivasi

Menurut Maslow (dalam Wibowo, 2014:323) mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebut sebagai kebutuhan, dimana hal ini dijadikan tolak ukur (indikator) keberhasilan motivasi, diantaranya : Fisiologis (*Physiologis*), Rasa aman (*safety*) Hubungan sosial (*social*), Penghargaan (*esteem*) Aktualisasi diri (*self actualization*) Selanjutnya Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (dalam jurnal Puspitasari 2014:15-16) adalah sebagai berikut:

Dorongan Mencapai Tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Semangat Kerja, secara psikologis semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat.

Inisiatif dan Kreatifitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa dorongan orang lain.

Rasa Tanggung Jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan: (1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. (2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. (3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, beberapa indikator motivasi adalah adanya dorongan dari pimpinan terhadap bawahan, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

g. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Gomes (dalam Badrudin, 2014:200) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya adalah

- 1). Faktor individu, meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*skills*).
- 2). Faktor dari organisasi, meliputi : pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerja (*job security*) sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerja itu sendiri (*job ie self*).

Menurut Hagerman (dalam Jurnal Mubin dan Ferinda: 2016:5) mengungkapkan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah : Kebutuhan Sosio-Psikologis : umpan balik (rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan,keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi. Kebutuhan intelektual : rasa pemenuhan diri,tugas yang menarik, bervariasi. Rangsangan materi : Upah

- 1) Kualitas ruangan untuk bekerja : lokasi kerja, suasana kerja, lingkungan kerja,dan teknologi.

h. Keterkaitan Sub Variabel

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja, mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi ada hubungannya dengan kinerja apabila karyawan atau pegawai diberikan motivasi oleh atasan ataupun sesama pegawai akan menimbulkan efek dorongan yang mengakibatkan karyawan atau pegawai

tersebut mendapatkan semangat dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang memuaskan.

4. Prasarana Kerja

a. Pengertian Prasarana Kerja

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Saran dan Prasarana kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa : Prasarana kantor adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Prasarana ini merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam kegiatan sifatnya permanen atau tetap seperti gedung, lapangan, aula dan sebagainya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Periansa (dalam Yuliana 2017:32) mengemukakan bahwa sarana prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut penelitian Adrijanti (2015) manajemen sarana prasarana adalah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan yang digunakan mampu untuk menunjang pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan secara lancar, teratur, efektif dan efisien.

Prasarana kantor adalah segala sesuatu berupa non fisik yang menjadi pedoman, patokan, ataupun standar bagi orang-orang dalam bekerja di kantor tersebut. prasarana kantor ini membimbing orang-orang bekerja sesuai aturan

yang berlaku. Biasanya prasarana ini berupa manual kantor, operational books, sop (standar operating procedure), buku petunjuk pelaksanaan kantor dan lain sebagainya (Chaniago : 2013).

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sarana prasarana dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sarana prasarana meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana.

b. Prinsip Dasar Prasarana Kerja

Bafadal dalam penelitian Dawous, dkk (2013) Dalam pemakaian sarana prasarana itu, ada dua prinsip yang harus selalu diperhatikan yaitu prinsip efektivitas dan prinsip efisiensi. Dengan prinsip efektivitas maka pemakaian sarana prasarana yang ada harus ditujukan semata-mata hanya dalam rangka memperlancar pencapaian tujuan pendidikan atau tujuan suatu organisasi.

Sedangkan prinsip efisiensi yang berarti pemakaian semua sarana prasarana dapat dilakukan secara hemat dan hati-hati sehingga semua sarana prasarana yang ada tidak mudah habis, rusak ataupun hilang.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2013 dalam standar sarana dan prasarana Pasal 6, tentang Standar sarana dan prasarana kantor terdiri atas: 1). ruang kantor; 2). ruang penunjang; 3). perlengkapan ruang kantor; 4). perlengkapan ruang penunjang; dan 5). kendaraan dinas.

Selain itu ada juga beberapa prinsip yang berlaku secara umum untuk proses pengadaan yakni sesuai dengan Kepres No 80 tahun 2003, pengadaan barang/jasa wajib menerapkan prinsip-prinsip:

Efisien, berarti pengadaan barang/jasa harus diusahakan dengan menggunakan dana dan daya yang terbatas untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Efektif, berarti pengadaan barang/jasa harus sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

Terbuka dan bersaing, berarti pengadaan barang/jasa harus terbuka bagi penyedia barang/jasa yang memenuhi persyaratan dan dilakukan melalui persaingan yang sehat diantara penyedia barang/jasa yang setara dan memenuhi syarat/kreteria tertentu berdasarkan ketentuan dan prosedur yang jelas dan transparan.

Transparan, berarti semua ketentuan dan informasi mengenai pengadaan barang/jasa, termasuk syarat teknis administrasi pengadaan, tata cara evaluasi, hasil evaluasi, penetapan calon penyedia barang/jasa, sifatnya terbuka bagi peserta penyedia barang/jasa yang berminat serta bagi masyarakat luas pada umumnya.

Adil/tidak diskriminatif, berarti memberikan perlakuan yang sama bagi semua calon penyedia barang/jasa dan tidak mengarah untuk memberi keuntungan kepada pihak tertentu, dengan cara atau alasan apapun.

Akuntabel, berarti harus mencapai sasaran baik fisik, keuangan maupun manfaaat bagi kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pelayanan

masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip serta ketentuan yang berlaku dalam pengadaan barang/jasa.

c. Fungsi dan Tujuan Prasarana Kerja

Adapun fungsi dari kegiatan manajemen sarana prasarana menurut Priansa (2014:249) adalah sebagai berikut : Menyiapkan data dan informasi dalam rangka menentukan dan menyusun rencana kebutuhan barang. Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam pengarahannya pengadaan barang. Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam penyaluran barang. Memberikan data dan informasi dalam menentukan keadaan barang sebagai dasar pertambahan atau pengurangan barang. Memberikan data dan informasi dalam rangka memudahkan pengawasan dan pengendalian barang. Menentukan data dan informasi dalam rangka pengontrolan dan pengevaluasian sarana prasarana dalam sebuah lembaga tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2013 Tujuan penyusunan standar sarana dan prasarana kantor adalah untuk : 1). menciptakan keselamatan, keamanan, kesehatan dan kenyamanan kerja; 2). mewujudkan penataan yang bernilai estetika; 3). menciptakan keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur; dan 4). mewujudkan sarana dan prasarana kantor sesuai standar.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2013 Pasal 3, Maksud penyusunan standar sarana dan prasarana kantor adalah untuk : 1). kepastian ketentuan penggunaan

ruangan kantor, alat perlengkapan kantor, dan kendaraan dinas; 2). keseragaman penggunaan ruangan kantor dan alat perlengkapan kantor; 3). kelancaran proses pekerjaan; 4). kemudahan komunikasi dan hubungan kerja yang baik antar pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; 5). kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan 6). kemudahan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor dilakukan untuk menjamin sarana dan prasarana yang ada dalam kondisi baik dan siap digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kegiatan pemeliharaan memiliki beberapa tujuan dan manfaat. Adapun tujuan dan manfaat kegiatan pemeliharaan menurut beberapa ahli. Menurut Purwanto dan Muhamad Ali (2008: 233), pemeliharaan sarana dan prasarana memiliki beberapa tujuan yang mencakup, antara lain: Menjamin sarana dan prasarana selalu dalam kondisi prima, siap digunakan untuk mendukung proses bisnis dan berfungsi dengan baik. Memperpanjang umur pemakaian sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses bisnis. Menjamin keamanan dan kenyamanan bagi para pemakai. Mengetahui kerusakan secara dini sehingga tindakan perbaikan dapat direncanakan dengan baik. Menghindari terjadinya kerusakan secara mendadak peralatan-peralatan yang kritis. Menghindari terjadinya kerusakan fatal yang mengakibatkan waktu perbaikan yang lama dan biaya perbaikan yang besar. Meningkatkan budaya perusahaan untuk mengembangkan sistem manajemen perawatan dengan baik sehingga mempunyai dampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Meningkatkan motivasi pekerja

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat pemeliharaan sarana dan prasarana kantor yaitu untuk menjamin, menjaga dan mengoptimalkan alat/barang kantor baik secara fungsional maupun batas umur pemakaian sehingga mampu mendukung kelangsungan kegiatan di suatu lembaga.

d. Metode Prasarana Kerja

Purwanto dan Muhamad Ali (dalam Listiyawati, 2017: 21) juga menyatakan macam-macam pemeliharaan sarana dan prasarana, antara lain:

- 1) Perawatan preventif (preventive maintenance), dilakukan untuk mencegah timbulnya kerusakan-kerusakan yang tidak terduga dan menemukan kondisi atau keadaan yang dapat menyebabkan peralatan/ mesin mengalami kerusakan pada waktu digunakan dalam pekerjaan.
- 2) Perawatan korektif (breakdown maintenance), dilakukan setelah peralatan/mesin mengalami kerusakan atau ketidaknormalan fungsi sehingga tidak dapat beroperasi dengan baik.
- 3) Perawatan prediktif, dilakukan dengan memperkirakan kondisi peralatan dan mesin pada waktu yang akan datang.
- 4) Perawatan tidak terencana, jenis perawatan yang bersifat darurat yaitu dengan melakukan perbaikan terhadap kerusakan yang tidak diperkirakan sebelumnya.
- 5) Proactive Maintenance (perawatan secara produktif), dilakukan penentuan penyebab dari permasalahan dan melakukan perbaikan terhadap penyebab terjadinya kegagalan pada sistem.

6) Total Produktif Maintenance (perawatan produktif menyeluruh), metode perawatan dan pemeliharaan yang mencakup seluruh kegiatan inspeksi dan pemeliharaan.

Pemeliharaan sarana dan prasarana kantor dapat dibagi menjadi beberapa kriteria. Menurut Tedjasutrisna dkk (dalam Listiyawati, 2017: 20) macam-macam pemeliharaan barang kantor dapat dilihat dari dua segi:

a) Menurut kurun waktu

1) Pemeliharaan sehari-hari, yaitu: pemeliharaan yang dilakukan setiap saat (hari), dan dikerjakan oleh orang yang bertanggung jawab menggunakan barang tersebut.

2) Pemeliharaan berkala, yaitu dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, misalnya satu bulan sekali, tiga bulan sekali dan dikerjakan baik sendiri atau minta bantuan orang lain.

b) Menurut jenis barang

1) Barang bergerak, misalnya kendaraan bermotor, alat elektronik dan lain sebagainya. Pemeliharaan dilakukan setiap hari atau berkala.

2) Barang tidak bergerak, misalnya menutup kran air, memadamkan listrik.

Pemeliharaan dapat dilakukan tiap hari dengan tujuan untuk mencegah kerusakan dan mencegah pemborosan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor perlu dilakukan dalam waktu yang berkesinambungan agar sarana dan prasarana kantor yang ada dapat dipakai, sehingga aktivitas kerja dapat berjalan dengan lancar. Pelaksanaan proses pemeliharaan sarana dan prasarana kantor dapat dilakukan dengan

pemeliharaan rutin, berkala, preventif dan represif agar sarana dan prasarana kantor senantiasa siap pakai dan terhindar dari kerusakan serta dapat mengurangi biaya pemeliharaan yang banyak.

e. Tahapan Prasarana Kerja

Menurut Bafadal dalam penelitian Dawous, dkk (2013) proses kegiatan manajemen sarana prasarana mempunyai beberapa tahapan, meliputi : 1). Perencanaan, perencanaan merupakan suatu proses bagaimana memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan atau dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang ingin dicapai dengan perencanaan pengadaan sarana prasarana atau fasilitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan perlengkapan. Oleh karena itu keefektifan suatu perencanaan pengadaan sarana prasarana tersebut dapat dinilai atau dilihat dari seberapa jauh pengadaannya untuk memenuhi kebutuhan dalam periode tertentu. Apabila pengadaan sarana prasarana itu sesuai dengan kebutuhannya, berarti perencanaan sarana prasarana itu betul-betul efektif.

2). Pengadaan, pengadaan suatu kegiatan untuk menyediakan keperluan barang ataupun benda dalam pemenuhan tugas berdasarkan kebutuhan yang telah direncanakan. Dalam pengadaan sarana prasarana perlu diperhatikan segi kualitas dan kuantitas barang, juga harus memperhatikan prosedur atau dasar hukum yang berlaku, sehingga sarana prasarana yang sudah ada tidak menimbulkan masalah dikemudian hari.

3). Pendistribusian, pendistribusian atau penyaluran sarana prasarana merupakan kegiatan pemindahan sarana prasarana dan pemindahan tanggungjawab dari seseorang penanggungjawab penyimpanan kepada unit-unit

atau orang-orang yang membutuhkan sarana prasarana tersebut. Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam pendistribusian barang ini yakni, “ketetapan barang yang disampaikan baik jumlah maupun jenisnya, ketetapan sarana prasarana penyampaian dan ketetapan kondisi barang yang didistribusikan“. Untuk memperlancar proses distribusi perlu ada penyusunan alokasi pendistribusian, yang harus diperhatikan dan ditetapkan yaitu :

- 1) Penerimaan barang, adalah orang yang menerima barang dan sekaligus mempertanggungjawabkannya sesuai dengan daftar barang yang diterima.
- 2) Waktu penyaluran barang, dalam pendistribusian waktu penyaluran harus disesuaikan dengan kebutuhan barang tersebut, terutama yang berhubungan dengan proses kegiatan belajar-mengajar atau pekerjaan.
- 3) Jenis barang yang akan disalurkan kepada pemakai, dalam pendistribusian untuk mempermudah pengelolaan ada beberapa cara membedakan jenis sarana prasarana yang ada misalnya, dengan melihat penggunaan barang tersebut.
- 4) Jumlah barang yang akan didistribusikan, dalam pendistribusian agar keadaan barang yang sudah disalurkan dapat dikontrol, perlu ada ketegasan jumlah barang yang disalurkan.
- 5). Penggunaan, penggunaan adalah kegiatan memakai sarana prasarana untuk kepentingan pembelajaran atau aktivitas pekerjaan. Setelah proses pendistribusian kepada pihak-pihak personel maka barang-barang tersebut berhak dipakai untuk kepentingan proses pembelajaran atau aktivitas pekerjaan.

- 6). Pemeliharaan, pemeliharaan sarana prasarana merupakan suatu bentuk kegiatan dalam rangka mengusahakan agar barang yang tersedia tetap dalam keadaan baik dan berfungsi sebagai mestinya. Dengan sarana prasarana yang dalam kondisi siap pakai oleh semua personel organisasi dapat membantu personel dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan cepat dan lancar.
- 7). Inventaris, inventaris adalah suatu kegiatan pencatatan serta penyusunan daftar barang atau sarana prasarana yang dimiliki negara secara sistematis, tertib dan teratur yang didasarkan kepada ketentuan-ketentuan atau pedoman-pedoman yang berlaku.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2013: 224) yang menyatakan bahwa “Pengelolaan sarana dan prasarana kantor meliputi : 1) Perencanaan 2) Pengadaan 3) Penyimpanan 4) Distribusi 5) Penggunaan 6) Penghapusan

Sedangkan menurut Siagian (dalam Listiyawati, 2017:12) “Langkahlangkah dalam proses pengelolaan sarana dan prasarana kantor, antara lain : 1) Perencanaan Kebutuhan 2) Pengadaan 3) Penyimpanan 4) Distribusi 5) Penggunaan 6) Penghapusan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana kantor merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pencatatan/inventarisasi, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan, dan penghapusan. Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah agar semua kegiatan yang

berhubungan dengan perbekalan kantor baik yang bersifat administrasi maupun teknis operasional dapat dijalankan dengan baik dan efisien

f. Indikator Prasarana Kerja

Pentingnya pengadaan prasarana kerja guna mendukung keberhasilan kinerja sangat mempengaruhi keberadaannya, dengan prasarana kerja yang memadai, tidak akan menghambat pekerjaan, Menurut Bafadal dalam penelitian Yuliana, (2017:34-38) proses kegiatan manajemen sarana prasarana meliputi:

1). Perencanaan, perencanaan merupakan suatu proses bagaimana memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan atau dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan yang ingin dicapai dengan perencanaan pengadaan sarana prasarana atau fasilitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan perlengkapan. Oleh karena itu keefektifan suatu perencanaan pengadaan sarana prasarana tersebut dapat dinilai atau dilihat dari seberapa jauh pengadaannya untuk memenuhi kebutuhan dalam periode tertentu. Apabila pengadaan sarana prasarana itu sesuai dengan kebutuhannya, berarti perencanaan sarana prasarana itu betul-betul efektif.

2). Pengadaan, pengadaan suatu kegiatan untuk menyediakan keperluan barang ataupun benda dalam pemenuhan tugas berdasarkan kebutuhan yang telah direncanakan.

upaya untuk merealisasikan rencana pengadaan sarana prasarana yang telah disusun sebelumnya. Pengadaan sarana prasarana dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Pembelian, pembelian yang dimaksud disini yaitu untuk memperoleh sarana prasarana dengan cara membeli baik langsung dari pabrik ataupun toko.

b. Hadiah atau sumbangan, hadiah atau sumbangan ini sifatnya sukarelawan, siapa saja orang yang peduli bisa memberikan hadiah kepada instansi untuk menambah sarana prasarana.

c. Tukar-menukar, untuk memperoleh tambahan sarana prasarana bisa mengadakan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak organisasi lain. Hubungan kerjasama tersebut berupa saling menukar perlengkapan yang dimiliki.

d. Meminjam, pengadaan sarana prasarana pendidikan bisa dilakukan dengan meminjam kepada pihak –pihak tertentu. Dalam pengadaan sarana prasarana perlu diperhatikan segi kualitas dan kuantitas barang, juga harus memperhatikan prosedur atau dasar hukum yang berlaku, sehingga sarana prasarana yang sudah ada tidak menimbulkan masalah dikemudian hari.

3). Pendistribusian, pendistribusian atau penyaluran sarana prasarana merupakan kegiatan pemindahan sarana prasarana dan pemindahan tanggungjawab dari seseorang penanggungjawab penyimpanan kepada unit-unit atau orang-orang yang membutuhkan sarana prasarana tersebut. Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam pendistribusian barang ini yakni, “ketetapan barang yang disampaikan baik jumlah maupun jenisnya, ketetapan sarana prasarana penyampaian dan ketetapan kondisi barang yang didistribusikan“. Untuk memperlancar proses distribusi perlu ada penyusunan alokasi pendistribusian, yang harus diperhatikan dan ditetapkan yaitu :

a. Penerimaan barang, adalah orang yang menerima barang dan sekaligus mempertanggungjawabkannya sesuai dengan daftar barang yang diterima.

- b. Waktu penyaluran barang, dalam pendistribusian waktu penyaluran harus disesuaikan dengan kebutuhan barang tersebut, terutama yang berhubungan dengan proses kegiatan belajar-mengajar atau pekerjaan.
 - c. Jenis barang yang akan disalurkan kepada pemakai, dalam pendistribusian untuk mempermudah pengelolaan ada beberapa cara membedakan jenis sarana prasarana yang ada misalnya, dengan melihat penggunaan barang tersebut.
 - d. Jumlah barang yang akan didistribusikan, dalam pendistribusian agar keadaan barang yang sudah disalurkan dapat dikontrol, perlu ada ketegasan jumlah barang yang disalurkan.
- 4). Penggunaan, penggunaan adalah kegiatan memakai sarana prasarana untuk kepentingan pembelajaran atau aktivitas pekerjaan. Setelah proses pendistribusian kepada pihak-pihak personel maka barang-barang tersebut berhak dipakai untuk kepentingan proses pembelajaran atau aktivitas pekerjaan. Dalam pemakaian sarana prasarana itu, ada dua prinsip yang harus selalu diperhatikan yaitu prinsip efektivitas dan prinsip efisiensi.
- 5). Pemeliharaan, pemeliharaan sarana prasarana merupakan suatu bentuk kegiatan dalam rangka mengusahakan agar barang yang tersedia tetap dalam keadaan baik dan berfungsi sebagai mestinya. Dengan sarana prasarana yang dalam kondisi siap pakai oleh semua personel organisasi dapat membantu personel dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan cepat dan lancar.
- 6). Inventaris, Inventaris adalah suatu kegiatan pencatatan serta penyusunan daftar barang atau sarana prasarana yang dimiliki negara secara sistematis, tertib dan teratur yang didasarkan kepada ketentuan-ketentuan atau pedoman-pedoman yang

berlaku. Ada dua kegiatan inventarisasi sarana prasarana pendidikan yaitu: Kegiatan yang berhubungan dengan pencatatan dan pembuatan kode barang, Kegiatan yang berhubungan dengan pembuatan laporan.

7). Penghapusan

Selama proses inventaris kadang-kadang petugasnya menemukan barang-barang yang rusak berat. Barang-barang itu tidak dapat digunakan dan tidak dapat diperbaiki lagi. seandainya diperbaiki, perbaikannya akan menelan biaya yang besar sehingga lebih baik membeli yang baru daripada memperbaikinya.

Menurut Nawawi (dalam Penelitian Listyawati, 2014:14) pengadaan sarana prasarana harus memperhatikan hal-hal berikut : Kesesuaian dengan kebutuhan dan kemampuan karena barang-barang yang tidak tepat akan menjadi sumber pemborosan, Kesesuaian dengan jumlah dan tidak terlalu berlebihan dan kekurangan. Mutu yang selalu baik agar dapat dipergunakan secara efektif. Jenis alat atau barang yang diperlukan harus tepat dan dapat meningkatkan efisiensi kerja.

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prasarana Kerja

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih sarana prasara menurut Priansa (2014:247) adalah sebagai berikut:

Tujuan Penggunaan Sarana Prasarana, sebelum memilih barang, tujuan penggunaan sarana prasarana itu harus ditentukan lebih dahulu. Misalnya, apakah aktivitas pekerjaan tergantung sepenuhnya pada peralatan tersebut atau hanya sebagian saja.

Menentukan Sarana Prasarana yang sesuai, setelah peralatan ditentukan, memilih merek yang akan digunakan juga menjadi pertimbangan yang penting. Hal ini sangat penting berkaitan dengan purna jual yang disediakan merek tersebut maupun harga jual kembali jika kantor nantinya berencana meng-upgrade peralatan dengan yang baru.

Tingkat Kegunaan Sarana Prasarana, setelah beberapa merek didapatkan dan diketahui, tingkat kegunaan alat itu bisa diharapkan memenuhi kebutuhan kantor secara maksimal atau tidak.

Spesifikasi Sarana Prasarana, untuk beberapa barang, spesifikasi harus ditentukan terlebih dahulu, yang mahal, yang murah, karena akan menyangkut penempatan sarana prasarana, dipakai untuk orang banyak, dan struktur yang dibutuhkan.

Biaya Sarana Prasarana, biaya sarana prasarana mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengambilan inventaris kantor. Meskipun kegunaan barang itu sangat penting, tetapi efisiensi kantor juga harus tetap dipertimbangkan.

Fitur Keamanan, fitur keamanan perlu dipertimbangkan, walaupun beberapa sarana prasarana dianggap tidak berbahaya, namun fitur ini tetap dipertimbangkan.

Fleksibilitas Sarana Prasarana, fleksibilitas sarana prasarana juga sangat penting. Apakah barang itu dapat dimodifikasi dengan beberapa komponen lain, jika dibutuhkan. Apabila dapat dilakukan, maka peralatan itu harus dibeli.

Kemudahan Penggunaan Sarana Prasarana, hal yang perlu dipertimbangkan adalah kemudahan penggunaan sarana prasarana itu sendiri, karena beberapa

barang tidak mudah digunakan, yang membutuhkan waktu lama dan biaya yang tinggi untuk penggunaan barang tersebut.

Kecepatan Operasional Sarana Prasarana, ada beberapa organisasi kecepatan peralatan yang menjadi pertimbangan penting. Apabila peralatan yang dibutuhkan dengan cepat tidak dapat disediakan oleh supplier karena harus indent terlebih dahulu, hendaknya organisasi mempertimbangkan *supplier* yang dapat menyediakannya dengan cepat.

Masukan dari Operator Sarana Prasarana, pegawai yang akan mengoperasikan sarana prasarana yang canggih, sebaiknya iberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam menentukan peralatan yang akan dipilih atau digunakan.

Standaridasi Sarana Prasarana, penggunaan hanya beberapa merek tertentu akan menghasilkan standarisasi eralatan kantor yang memberikan beberapa keuntungan saat membeli dan merawatnya.

h. Keterkaitan Sub Variabel

Pada dasarnya, bagaimana suatu sarana dan prasarana dapat berpengaruh kepada kinerja itu bergantung juga pada bagaimana seorang karyawan/pegawai itu melakukan pekerjaannya. Fasilitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, dimana dengan terpenuhinya fasilitas maka pegawai akan merasa terpenuhi keinginannya. Yang berefek pula pada semangat yang dimiliki pegawai tersebut. Sebuah kantor harus memiliki berbagai macam perlengkapan serta perlatan. Contohnya seperti alat elektronik (komputer), gedung kantor, meja, kursi, dan fasilitas yang mendukung lainnya. Dengan melengkapi

fasilitas juga merupakan suatu pelayanan kita kepada pegawai. Dalam mencapai suatu capaian kerja, penambahan kinerja pegawai perlu dilakukan untuk menambah kualitas dari karyawan yang dimiliki. Hendaknya juga sebuah instansi memberikan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan/pegawainya, seperti layaknya jaminan kesehatan, hari spesial liburan, dan juga tempat ibadah yang layak. Seperti yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila sebuah kantor dinas mampu memberikan fasilitas yang layak dan baik maka kantor dinas dapat menciptakan semangat lebih bagi karyawan/pegawai mereka.

B. Penelitian Terdahulu

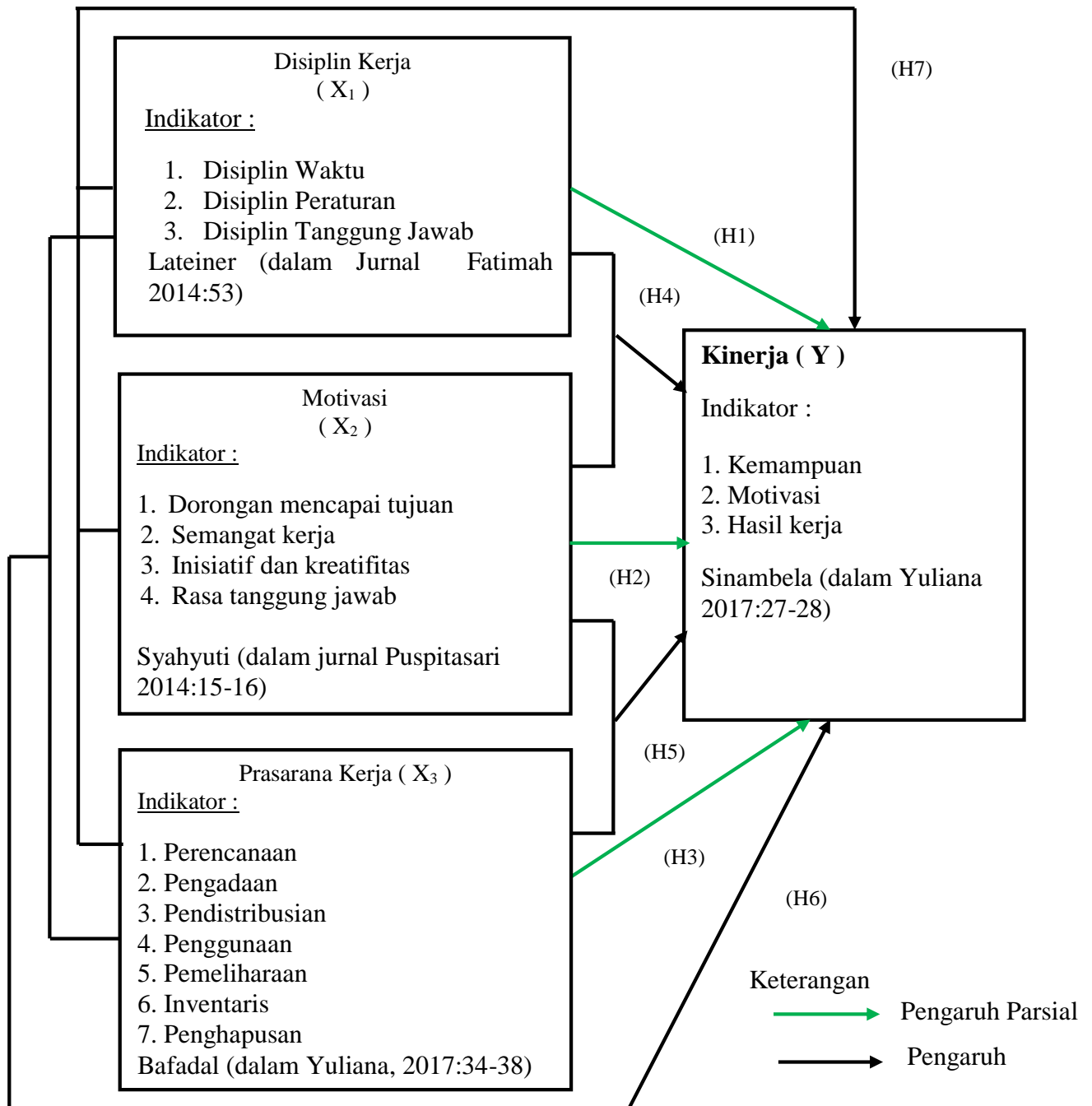
No	Judul	Penulis/Tahun	Hasil Penelitian	Ket
1	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan</i>	Royen Bertoni Sitorus dan Ahmad Alim Bachri (2014)	Hasil uji koefisien regresi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $R^2 = 0,367$. Sedangkan hasil uji koefisien regresi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $R^2 = 0,251$. variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial (R^2) paling besar dibandingkan variabel disiplin kerja. $4,486 > t_{tabel} = 1,671$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja positif (+) hubungan searah, hasil regresi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,771 > t_{tabel} = 1,671$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.	
2	<i>Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu</i>	Khaisara, (2018) dkk	Berdasarkan uji parsial (uji t), terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana/prasarana terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} sarana/prasarana sebesar $2,033 > 1,989$	

			(thitung < ttabel) dengan sumbangan efektif sebesar 0,263 atau 2,63%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arizal (2015), Berdasarkan uji parsial (uji t), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan sumbangan efektif sebesar 0.267 atau 26,7 %.	
3	<i>Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang</i>	Siti Yuliana. (2017)	hasil penelitian kuantitatif bahwa responden PNS untuk variabel manajemen sarana prasarana diperoleh $t_{hitung}(5,435) > t_{tabel}(2,026)$, dan disiplin kerja $t_{hitung}(2,866) > t_{tabel}(2,018)$, sedangkan responden PHL untuk variabel manajemen sarana prasarana diperoleh $t_{hitung}(3,587) > t_{tabel}(2,026)$ dan disiplin kerja $t_{hitung}(7,176) > t_{tabel}(2,018)$. Maka manajemen sarana prasarana (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS maupun PHL, dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS maupun PHL. Hasil uji F berdasarkan responden PNS diperoleh $F_{hitung}(23,531) > F_{tabel}(3,25)$, dan hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, sementara responden PHL diperoleh $F_{hitung}(31,371) > F_{tabel}(3,22)$, dan $\rho = 0,000 < 0,05$.	
4	<i>The effect of work discipline and work motivation oward civil servants' performance in kerenci regency population and civil registration office</i>	Riswanto, dkk (2018)	<i>Respondents in this study were amounted to 96 samples. The data collection technique used in this study was proportional stratified random sampling technique. The data was collected through questionnaires that have been tested of their validity and reliability in advance, both the content and</i>	

			<p><i>empirical test items in the field. The data analysis technique used in this research was multiple regressions. The results showed that there is a significant effect of work discipline and motivation on civil servants performance working at Kerinci Regency Population and Civil Registration Office. This means that higher-level work discipline and motivation will improve civil servants performance.</i></p>	
	<p><i>The Influence of Motivations and Discipline Employee Performance</i></p>	<p><i>Johannes Kurniawan, dkk, (2018)</i></p>	<p><i>Motivation has a direct relationship with performance and has a positive value of 0.802, with the coefficient of determination shows the value of 0.642 or equal to 64.2%, it shows that the increase in performance has a positive relationship to motivation. While the hypothesis test for reliability in performance with a significant level of 0.000 smaller than 0.05 states there is a significant effect of motivation on worker performance.</i></p> <p><i>Work discipline has a direct relationship with performance and has a positive value of 0.847, with the coefficient of determination shows the value of 0.718 or equal to 71.8%, it shows that the improvement of performance has a positive relationship to the discipline of work. While the hypothesis test for reliability in performance with a significant level of 0.000 smaller than 0.05 states there is a significant influence between performances with motivation.</i></p>	

C. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1 : Kerangka berfikir Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas.

D. Hipotesis

Menurut Siregar (2013:65), hipotesis adalah dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis disampaikan adalah :

Adapun hipotesisi pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
3. Prasarana Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
4. Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Motivasi dan Prasarana Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Disiplin kerja dan prasarana kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Disiplin kerja Motivasi dan Prasarana Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Adapun rancangan dalam penelitian ini adalah :

1. Merumuskan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian, dengan cara mengidentifikasi masalah, membatasi masalah dan merumuskan masalah.
2. Menetapkan tujuan penelitian supaya dalam penelitian ini dapat tidak meluas pada pembahasan lain dan fokus terhadap apa yang akan diteliti.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik untuk objek peneliti, bagi Peneliti dan manfaat bagi penelitian selanjutnya.
4. Mencari bahan teori dari para ahli yang mendukung pada penelitian ini dan mencari refrensi dari penelitian yang relavan.
5. Menetapkan metodologi penelitian untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan dengan cara menetapkan jenis penelitian, variabel penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data yang akan digunakan serta teknik analisis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:10) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, filsafat positivisme memandang realits/gejala/fenomena itu untuk dapat

dikalsifikasikan, relatif tetap, kongkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari Informasinya serta ditarik kesimpulannya.

Variabel Penelitian yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

- a) Disiplin kerja (X_1) atau variabel bebas.
- b) Motivasi (X_2) atau variabel bebas.
- c) Prasarana Kerja (X_3) variabel bebas.
- d) Kinerja Pegawai (Y) atau variabel terikat.

2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentatai norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009, h. 86)	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Lateiner (dalam Jurnal Fatimah 2014:53)	1. Kehadiran 2. Jam kerja 3. Tepat Waktu 4. Sikap dan etika 5. Kepatuhan pada tat tertib 6. Sanksi dan Hukuman 7. Tanggung jawab pada tugas 8. Komunikasi yang baik 9. Kerjasama Tim 10. Solidaritas Lateiner (dalam Jurnal Fatimah 2014:53).	Likert
2.	Motivasi (X ₂)	motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan Robbin (dalam Wibowo, 2014:322),	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab Syahyuti (dalam jurnal Puspitasari 2014:15-16)	1. Penghargaan 2. Imbalan 3. Pengakuan 4. Insentif 5. Kebutuhan 6. Rasa aman 7. Kemampuan 8. Inovasi 9. Bekerja keras 10. Tanggung jawab pada pekerjaan 11. Saling membantu 12. kejujuran Syahyuti (dalam jurnal Puspitasari 2014:15-16)	Likert

3	Prasarana Kerja (X ₃)	Prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai Periansa (dalam Yuliana 2017:32)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Pendistribusian 4. Penggunaan 5. Pemeliharaan 6. Inventaris 7. Penghapusan Menurut Bafadal (dalam Yuliana, 2017:34-38) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai kebutuhan 2. Sesuai penempatan 3. Sesuai rencana yang ditetapkan 4. Kualitas sarana prasarana 5. Kesuaian rencana 6. Kemudahan dalam jangkauan 7. Mampu memanfaatkan alat yang tersedia 8. Bertanggung jawab dalam penggunaan saranaprasarana 9. Kondisi sarana prasarana 10. Mampu memelihara sarana Prasarana 11. Sesuai jadwal pemeliharaan 12. Telah diinventariskan dengan baik 13. Penghapusan barang rusak 	Likert
4.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Hasil kerja <p>Sinambela (dalam Yuliana 2017:27-28)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami pekerjaan 2. Kemampuan mengerjakan 3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya 4. Kemampuan menyesuaikan diri 5. Hubungan kerja 6. Fasilitas kerja 7. Kuantitas pekerjaan 8. Kualitas pekerjaan 9. Kemampuan 10. Tanggung jawab 	Likert
				Sinambela (dalam Yuliana 2017:27-28)	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono,2014:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 103 Orang Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan Teknik *Accidental Sampling* dimana peneliti menentukan sampelnya dari Pegawai bertemu saat peneliti melakukan penelitian. Adapun besar sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Siregar, 2013, h.61).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Jika perkiraan tingkat kesalahan ditetapkan 10%, maka dapat dihitung jumlah sampel penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,1)^2}$$

$n = 50,738$ dibulatkan menjadi 51

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang Pegawai

E. Sumber Data

- 1). Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diteliti, yaitu berupa data mengenai pendapat atau fenomena dari objek. sumber yang didapat langsung dari responden, seperti : kuisisioner, observasi dan wawancara.
- 2). Data Skunder, Yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau instansi serta hasil studi kepustakaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti, data skunder didapat dari melihat catatan yang diterbitkan oleh instansi dan penelitian kepustakaan, yaitu dengan cara membaca buku dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:156) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

Wawancara, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Kuesioner (angket), Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang

ditujukan pada objek penelitian, hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari warga binaan tanpa ada tekanan dari pihak lain. Observasi, Yaitu Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, data yang diperoleh berupa catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan seperti struktur organisasi, absensi Pegawai dan Warga Binaan Lembaga gambaran umum tentang tempat penelitian.

G. Instrumen Penelitian.

Secara keseluruhan instrument penelitian terdiri dari 45 item variabel, yang mencakup 10 item variabel Disiplin Kerja (X_1), 12 item Motivasi Kerja (X_2), 13 item Prasarana Kerja (X_3) dan 10 item variabel Kinerja (Y). Dimana masing-masing variabel disesuaikan dengan indikator. yang secara keseluruhan dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 3.2
Isntrumen Penelitian

No	Variabel	Keterangan Variabel	Jumlah Soal
1	X_1	Displin Kerja	10
2	X_2	Motivasi	12
3	X_3	Prasarana Kerja	13
4	Y	Kinerja Pegawai	10
JUMLAH			45

Setiap soal diberikan lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2016, h.108). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, Sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Jawaban setuju (S) : diberi skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) : diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1

H. Uji Coba Intrumen

1. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:75), uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Adapun penerapannya uji validitas ini adalah bukan dilakukan pada tempat penelitian yang kita teliti melainkan ditempat penelitian (instansi) lain yang sejenis. Apabila item angket yang disebar secara keseluruhan valid maka bisa dilanjutkan pada tempat penelitian yang diteliti, uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

(Siregar, 2013:75)

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:87), reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum oi^2}{\sum ot^2} \right] \quad (\text{Siregar, 2013:87})$$

Keterangan:

r_{11} = *Reliabilitas instrument*

$\sum oi$ = Jumlah varians skor tiap item

k = Banyaknya soal

ot^2 = Varians total

Kriteria uji, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau alat ukur dinyatakan reliabel atau sebaliknya.

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas dan Uji Linieritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity*

dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Uji menguji linieritas hubungan antara variabel digunakan rumus berikut

$$F = \frac{R_{rjk}(Tc)}{R_{rjk}(G)} \quad \text{Sugiyono (2014, h. 137)}$$

di mana :

F = Bilangan untuk linieritas

R_{rjk} (Tc) = Rerata jumlah kuadrat tuna cocok

R_{rjk} (G) = Rerata jumlah kuadrat kekeliruan

J. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013:379) analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂) dan Prasarana Kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b.X \quad \text{Siregar (2013:379)}$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = koefisien

2. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar, (2013:338) Untuk mencari koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

n = Jumlah data

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

3. Uji t

Menurut Sugiyono (2014:243) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi (X_2) dan Prasarana Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikatnya kinerja pegawai (Y). Penerapan dalam konsteks penelitian ini dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing individu koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2014:243})$$

Keterangan :

r = Nilai regresi

n = Jumlah responden

Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dan Prasarana Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan rumus : Siregar (2013:406)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

X_1 = Disiplin Kerja (variable bebas kesatu)

X_2 = Motivasi (variable bebas kedua)

X_3 = Prasarana Kerja (variable bebas ketiga)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sumbangan variable bebas terhadap variable terikat (Sugiyono, 2009:286). Dengan rumus

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2	= Koefisien determinasi
b_1, b_2	= Koefisien Variabel
X_1	= Disiplin kerja
X_2	= Motivasi
X_3	= Prasarana Kerja
Y	= Kinerja pegawai

6. Uji F

Menurut Siregar (2013:409) Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) motivasi (X_2) dan Prasarana Kerja (X_3) bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama digunakan uji f yaitu untuk menguji keberartian/signifikasi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1, x_2, x_3, y})^2 (n-m-1)}{m (1-R_{x_1, x_2, x_3, y}^2)} \quad (\text{Siregar, 2013:409})$$

Dimana :

m = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a : \rho \neq 0$, Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_0 diterima, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_a diterima, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

K. Tempat dan waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Lubuklinggau di Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas, yang beralamat pada Jalan Jl. Lintas Sumatera Km.12 No. 1 Muara Beliti Kab.Musi Rawas Telp/Faks (0733) 4540027.

Adapun waktu penelitian dari pengajuan proposal tesis dimulai dari Maret 2019 s/d Agustus 2019. dengan alokasi pembagian waktu yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4.
Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
		Mar 2019	Aprl 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019	Agst 2019	Sept 2019
1	Pengajuan Judul							
2	Pengajuan Proposal							
3	Perbaikan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data							
6	Pengajuan Bab I - V							
7	Perbaikan Bab I - V							
8	Ujian Tesis							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Dan untuk analisis reabilitas didapat dengan membaca kolom (*Cronbach's Alpha*). Dan nilai (*Cronbach's Alpha*) yang didapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai r_{hitung} .

Variabel pertanyaan yang diujikan adalah terdiri dari 3 (tiga) variabel diantaranya, disiplin, Motivasi, Prasarana kerja dan kinerja pegawai. Untuk menguji tingkat kevalidan kuesioner maka kuesioner di ujikancobakan terlebih dahulu pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dengan jumlah responden 30 orang pegawai.

Dalam pengujian validitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows. Berdasarkan hasil angket yang dikumpulkan dari tempat penelitian pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

89

1

Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

No	Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} $\alpha = 0,05; n = 30$	Ket
Disiplin waktu				
1.	Selalu hadir bila ada pertemuan kantor	0,755	0,361	Valid
2.	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang diteapkan	0,749	0,361	Valid
3.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,732	0,361	Valid
Disiplin Peraturan				
4.	Mempunyai sikap dan etika yang sopan dalam melakukan pekerjaan	0,589	0,361	Valid
5.	Patuh dan taat terhadap peraturan kerja yang ada	0,703	0,361	Valid
6.	Adanya sanksi dan hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran	0,706	0,361	Valid
Disiplin Tanggung Jawab				
7.	Mempunyai tanggung jawab yang penuh pada tugas	0,883	0,361	Valid
8.	Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja	0,709	0,361	Valid
9.	Kerjasama tim yang solida dan baik	0,685	0,361	Valid
10.	Mempunyai solidaritas tinggi antara sesama tim	0,661	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2019 . For SPSS 20 For Windows

Pada tabel 4.1. diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Disiplin (X_1) yang dilakukan pada 30 responden pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dengan pertanyaan 10 soal, semua item per indikator tersebut nilai r_{hitung} berada diatas 0,589 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,361 , dengan kata lain bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel Disiplin kerja (X_1) dapat dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) $>$ r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 42
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

No	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha =0,05;n=30$	Ket
Dorongan mencapai tujuan				
1.	Adanya penghargaan bagi petugas yang mempunyai kinerja yang baik	0,774	0,361	Valid
2.	Adanya imbalan bagi petugas yang bekerja dengan penuh tanggung jawab.	0,656	0,361	Valid
3.	Adanya pengakuan dari organisasi	0,722	0,361	Valid
Semangat kerja				
4.	Adanya Insentif /bonus untuk petugas	0,599	0,361	Valid
5.	Organisasi mencukupi kebutuhan petugas	0,644	0,361	Valid
6.	Rasa aman dalam menjalankan tugas	0,811	0,361	Valid

Inisiatif dan kreatifitas				
7.	Petugas mempunyai kemampuan dalam melayani warga Binaan.	0,758	0,361	Valid
8.	Adanya inovasi kerja dalam menjalankan tugas	0,635	0,361	Valid
9.	Petugas bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi	0,710	0,361	Valid
Rasa tanggung jawab				
10	Petugas mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan	0,783	0,361	Valid
11	Petugas saling membantu dalam pekerjaan	0,475	0,361	Valid
12	Petugas mempunyai sifat jujur dalam bekerja	0,504	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2019 . For SPSS 20 For Windows

Pada tabel 4.2. diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Motivasi (X_1) yang dilakukan pada 30 responden pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dengan pertanyaan 12 soal, semua item per indikator tersebut nilai r_{hitung} berada diatas 0504 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,361 , dengan kata lain bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} ($CITC$) > r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Prasarana Kerja (X_3)

No	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05; n = 30$	Ket
Perencanaan				
1.	Sarana kerja sesuai dengan kebutuhan Warga Binaan.	0,824	0,361	Valid
2.	Kesesuaian perencanaan prasarana kerja dengan penempatan	0,908	0,361	Valid
Pengadaan				
3.	Pengadaan prasarana kerja sesuai dengan yang ditetapkan	0,852	0,361	Valid
4.	Kualitas sarana kerja sesuai standar kerja.	0,589	0,361	Valid
Pendistribusian				
7	Mampu memanfaatkan alat yang tersedia	0,854	0,361	Valid
8	Bertanggung jawab dalam penggunaan sarana kerja	0,868	0,361	Valid
Penggunaan				
7.	Petugas mempunyai kemampuan dalam melayani warga Binaan.	0,768	0,361	Valid
8.	Adanya inovasi kerja dalam menjalankan tugas	0,724	0,361	Valid
Pemeliharaan				
9	Kondisi prasarana kerja yang baik	0,824	0,361	Valid
10	Mampu memelihara prasarana kerja dengan baik	0,884	0,361	Valid
11	Pemeliharaan prasarana kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	0,624	0,361	Valid
Inventaris				
12	Prasarana kerja telah diinvestasikan	0,710	0,361	Valid

	dengan baik			
Penghapusan				
13	Penghapusan terhadap prasarana kerja yang telah rusak dan mengganti dengan yang baru.	0,626	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2019 . For SPSS 20 For Windows

Pada tabel 4.3. diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas prasarana kerja (X_3) yang dilakukan pada 30 responden pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dengan pertanyaan 13 soal, semua item per indikator tersebut nilai r_{hitung} berada diatas 0,604 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,361 , dengan kata lain bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel praarana kerja (X_3) dapat dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} ($CITC$) $>$ r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha =0,05;n=30$	Ket
Kemampuan				
1.	Mempunyai kemampuan memahami pekerjaan.	0,882	0,361	Valid
2.	Mempunyai kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai job masing-masing	0,507	0,361	Valid
3.	SDM yang mendukung dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalai.	0,729	0,361	Valid
Motivasi				

4.	Dapat menyesuaikan diri pada organisasi	0,782	0,361	Valid
5.	Adanya hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja	0,720	0,361	Valid
6.	Melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan peraturan perusahaan dapat mencapai hasil yang baik	0,644	0,361	Valid
Hasil Kerja				
7	Petugas memiliki kuantitas kerja yang baik	0,727	0,361	Valid
8	Petugas mempunyai kualitas kerja yang bagus	0,789	0,361	Valid
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,563	0,361	Valid
10	Petugas mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga keamanan	0,652	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2019 . For SPSS 20 For Windows

Pada tabel 4.4. diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Kinerja pegawai (Y) yang dilakukan pada 30 responden pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Kota Lubuklinggau.dengan pertanyaan 10 soal, semua item per indikator tersebut nilai r_{hitung} berada diatas 0,507 lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,361 , dengan kata lain bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid, karena secara keseluruhan r_{hitung} (CITC) > r_{tabel} pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Apabila dilakukan pengujian realibilitas dengan metode *alpha cronbach*, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai alpha. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis realibility berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Nilai r_{tabel} $\alpha = 0,05; n=30$	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,925	0,361	Realibel
Motivasi (X ₂)	0,915	0,361	Realibel
Prasarana Kerja (X ₃)	0,955	0,361	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	0,361	Realibel

Sumber : Diolah dari data primer, 2019. Menggunakan SPSS 20 For Windows

Tabel 4.5 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel Disiplin Kerja (X₁) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,925. Variabel motivasi (X₂) nilai *Cronbachs*

Alpha adalah sebesar 0,915. Variabel prasarana kerja (X_3) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,955. Sedaangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai *Cronbachs Alpha* adalah sebesar 0,915, dengan nilai r_{tabel} $n=30$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,361. Berarti, dari keseluruhan variabel, nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ sebesar 0,361, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis selanjutnya.

2. Uji Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden adalah Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti. Gambaran mengenai responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut :

1). Jenis Kelamin

Tabel 4.6

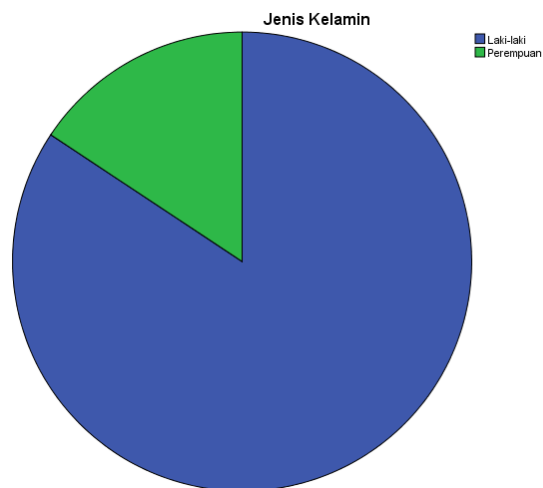
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	43	84,3
Valid Perempuan	8	15,7
Total	51	100,0

Sumber : Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden menunjukkan bahwa yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 responden atau (84,3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 responden (15,7%). Yang menjadi dominan adalah responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki yaitu 43 responden atau (84,3%)

Gambar 4.1
Ilustrasi Analisis Deskripsi Jenis Kelamin Responden
Dengan menggunakan teknik Pie chart



2). Umur

Tabel 4.7

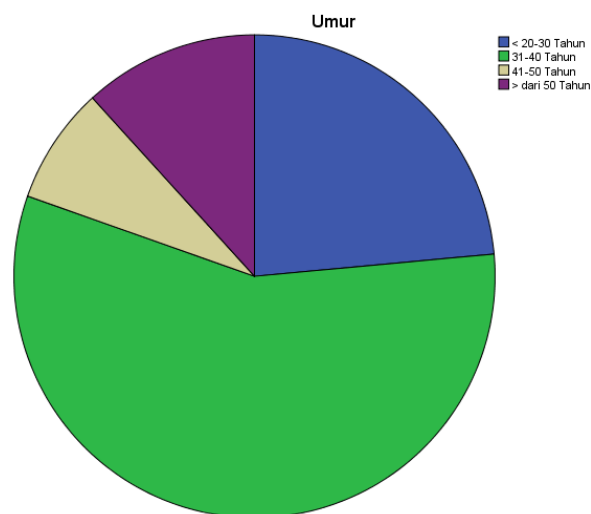
Umur

Usia responden	Frequency	Percent
< 20-30 Tahun	12	23,5
31-40 Tahun	29	56,9
Valid 41-50 Tahun	4	7,8
> dari 50 Tahun	6	11,8
Total	51	100,0

Sumber : Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 4.7 diatas jawaban responden yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah umur 20-30 tahun 12 orang (235,%), umur 31-40 tahun 29 responden (56,9%) dan umur 41-50 tahun sebanyak 4 responden (7,8%). Dan umur >dari 50 tahun sebanyak 6 responden (11,0%), serta umur diatas 56 tahun ada 3 responden (4,7%)

Gambar 4.2
Ilustrasi Analisis Deskripsi Umur Responden
Dengan menggunakan teknik Pie chart



3). Pendidikan Responden

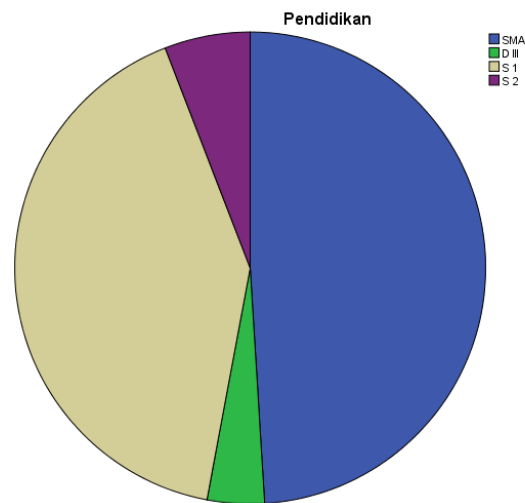
Tabel 4.8
Distribusi berdasarkan Pendidikan Responden

	Frequency	Percent
SMA	25	49,0
D III	2	3,9
Valid S 1	21	41,2
S 2	3	5,9
Total	51	100,0

Sumber : Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for Windows

Dari tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan formal responden dimana jenjang pendidikan SMA ada 25 responden (49,0%), jenjang jenjang pendidikan D.III ada 2 responden (3,9%), jenjang pendidikan S1 terdapat 21 responden (41,2%) dan jenjang pendidikan S2 3 responden (5,9%)

Gambar 4.3
Ilustrasi Analisis Deskripsi Pendidikan Responden
Dengan menggunakan teknik Pie chart



4). Masa Kerja Responden

Tabel 4.9
Distribusi berdasarkan Masa Kerja Responden

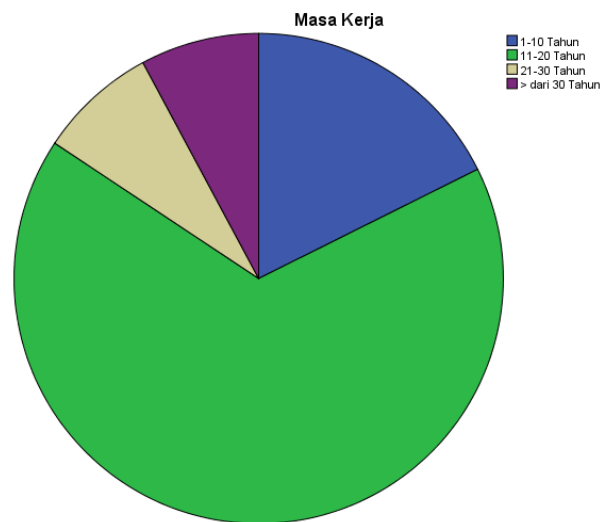
Masa Kerja	Frequency	Percent
1-10 Tahun	9	17,6
11-20 Tahun	34	66,7
Valid 21-30 Tahun	4	7,8
> dari 30 Tahun	4	7,8
Total	51	100,0

Sumber : Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for Windows

Dari tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden 1-10 tahun terdapat 9 orang (17,6%), masa kerja 11-20 tahun ada 34 responden (66,7%), masa

kerja 21-30 Tahun terdapat 4 responden (7,8%), dan masa kerja > dari 30 tahun terdapat 4 responden (7,8%) .

Gambar 4.4
Ilustrasi Analisis Deskripsi masa kerja Responden
Dengan menggunakan teknik Pie chart



b. Deskripsi Jawaban Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan variabel dapat dilihat sebagai berikut :

1). Distribusi Jawaban dari Disiplin (X_1)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan keseluruhan untuk variabel Disiplin(X_1) dapat dilihat sebagai berikut :

Adapun Jawaban dari responden penelitian secara detail dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10

1. Selalu hadir bila ada pertemuan kantor.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.10 di atas jawaban menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 1 responden (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Selalu hadir bila ada pertemuan kantor.

Tabel 4.11

2. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	5	9,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.11 di atas menunjukkan, 7 orang (13,7%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 5 orang (9,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden

(0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan, mayoritas responden setuju atas pernyataan : Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.12

3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	4	7,8
2.	Setuju	41	80,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	3	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.12 di atas menunjukkan, 4 orang (7,8%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (80,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 3 responden (5,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.13

4. Mempunyai sikap dan etika yang sopan dalam melakukan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	11,8
2.	Setuju	39	76,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.13 di atas menunjukkan, 7 orang (11,8%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (76,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden mayoritas setuju atas pernyataan : Mempunyai sikap dan etika yang sopan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.14

5. Patuh dan taat terhadap peraturan kerja yang ada

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	41	80,4
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.14 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (80,4%) menyatakan setuju, 4 orang (7,3%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden setuju atas pernyataan : Patuh dan taat terhadap peraturan kerja yang ada.

Tabel 4.15

6. Adanya sanksi dan hukuman terhadap Mitra yang melakukan pelanggaran

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
	Setuju	39	76,5

2.	Ragu-ragu	3	5,9
3.	Tidak Setuju	0	0,0
4.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
5.			
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.15 di atas jawaban responden menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (76,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya sanksi dan hukuman terhadap Mitra yang melakukan pelanggaran.

Tabel 4.16

7. Mempunyai tanggung jawab yang penuh pada tugas

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	41	80,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.16 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (80,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 2 responden (3,2%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mempunyai tanggung jawab yang penuh pada tugas.

Tabel 4.17

8. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7

2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.17 di atas menunjukkan, 7 orang (13,7%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja

Tabel 4.18

9. Kerjasama tim yang solida dan baik

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6
2.	Setuju	35	68,6

3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.18 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (68,6%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu, Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Kerjasama tim yang solida dan baik.

Tabel 4.19

10. Mempunyai solidaritas tinggi antara sesama tim

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	11,8
2.	Setuju	36	70,6
3.	Ragu-ragu	7	13,7

4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.19 di atas menunjukkan, 6 orang (11,8%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 7 orang (13,7%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mempunyai solidaritas tinggi antara sesama tim

2). Distribusi jawaban dari Motivasi (X₂)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan keseluruhan untuk variabel Motivasi (X₂) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20

1. Adanya penghargaan bagi petugas yang mempunyai kinerja yang baik.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	34	66,7
3.	Ragu-ragu	7	13,7
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.20 di atas jawaban menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (66,7%) menyatakan setuju, 7 orang (13,7%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya penghargaan bagi petugas yang mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 4.21

2. Adanya imbalan bagi petugas yang bekerja dengan penuh tanggung jawab.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	36	70,6
3.	Ragu-ragu	8	15,7
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.21 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 8 orang (15,7%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan, mayoritas

responden setuju atas pernyataan : Adanya imbalan bagi petugas yang bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.22

3. Adanya pengakuan dari organisasi.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.22 di atas menunjukkan, 7 orang (13,7%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden

(0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya pengakuan dari organisasi.

Tabel 4.23

4. Adanya Insentif /bonus untuk petugas.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	43	84,3
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.23 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 43 orang (84,3%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden mayoritas setuju atas pernyataan : Adanya Insentif /bonus untuk petugas

Tabel 4.24

5. Organisasi mencukupi kebutuhan petugas

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.24 di atas menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden setuju atas pernyataan : Organisasi mencukupi kebutuhan petugas.

Tabel 4.25

6. Rasa aman dalam menjalankan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	6	11,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.25 di atas jawaban responden menunjukkan, 6 orang (9,5%) menyatakan sangat setuju, 50 orang (79,4%) menyatakan setuju, 4 orang (6,3%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,2%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Rasa aman dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.26

7. Petugas mempunyai kemampuan dalam melayani warga Binaan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
----	--------------------	-----------	---------

1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	41	80,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.26 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (80,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas mempunyai kemampuan dalam melayani warga Binaan.

Tabel 4.27

8. Adanya inovasi kerja dalam menjalankan tugas.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6

2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.27 di atas menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya inovasi kerja dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.28

9. Petugas bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6
	Setuju	33	64,7

2.	Ragu-ragu	7	13,7
3.	Tidak Setuju	0	0,0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
5.		0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.28 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (64,7%) menyatakan setuju, 7 orang (13,7%) menyatakan ragu-ragu, Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi

Tabel 4.29

10. Petugas mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6
2.	Setuju	34	66,7
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0

5.	Sangat Tidak Setuju	3	5,9
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.29 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (66,7%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,9%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan

Tabel 4.30

11. Petugas saling membantu dalam pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.30 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas saling membantu dalam pekerjaan

Tabel 4.31

12. Petugas mempunyai sifat jujur dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	19,6
2.	Setuju	35	68,6
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.31 di atas menunjukkan, 10 orang (19,6%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (68,6%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-

ragu. Sedangkan 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas mempunyai sifat jujur dalam bekerja

3). Distribusi jawaban dari Prasarana Kerja (X_3)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan keseluruhan untuk variabel Prasarana Kerja (X_3) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.32

1. Sarana kerja sesuai dengan kebutuhan Warga Binaan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	34	66,7
3.	Ragu-ragu	7	13,7
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	34	66,7
3.	Ragu-ragu	7	13,7
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.32 di atas jawaban menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (66,7%) menyatakan setuju, 7 orang (13,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Sarana kerja sesuai dengan kebutuhan Warga Binaan.

Tabel 4.33

2. Kesesuaian perencanaan prasarna kerja dengan penempatan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
	Setuju	36	70,6

2.	Ragu-ragu	8	15,7
3.	Tidak Setuju	2	3,9
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
5.			
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.33 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 8 orang (15,7%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan, mayoritas responden setuju atas pernyataan : Kesesuaian perencanaan prasarana kerja dengan penempatan.

Tabel 4.34

3. Pengadaan prasarana kerja sesuai dengan yang ditetapkan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.34 di atas menunjukkan, 7 orang (13,7%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Pengadaan prasarana kerja sesuai dengan yang ditetapkan

Tabel 4.35

4. Kualitas sarana kerja sesuai standar kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	11,8
2.	Setuju	42	82,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.35 di atas menunjukkan, 6 orang (11,8%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (82,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden mayoritas setuju atas pernyataan : Kualitas sarana kerja sesuai standar kerja.

Tabel 4.36

5. Pengadaan sarana kerja sesuai dengan rencana

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6
	Setuju	36	70,6

2.	Ragu-ragu	3	5,9
3.	Tidak Setuju	1	2,0
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
5.			
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.36 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 1 responden (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden setuju atas pernyataan : Pengadaan sarana kerja sesuai dengan rencana.

Tabel 4.37

6. Kemudahan dalam jangkauan pendistribusian

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	6	11,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	38	74,5
3.	Ragu-ragu	6	11,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.37 di atas jawaban responden menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (74,5%) menyatakan setuju, 6 orang (11,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Kemudahan dalam jangkauan pendistribusian.

Tabel 4.38

7. Mampu memanfaatkan alat yang tersedia

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	42	82,4
3.	Ragu-ragu	2	3,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.38 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (82,4%) menyatakan setuju, 2 orang (3,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mampu memanfaatkan alat yang tersedia.

Tabel 4.39

8. Bertanggung jawab dalam penggunaan sarana kerja.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.39 di atas menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Bertanggung jawab dalam penggunaan sarana kerja.

Tabel 4.40

9. Kondisi prasarana kerja yang baik.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	21,6

2.	Setuju	33	64,7
3.	Ragu-ragu	7	13,7
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.40 di atas menunjukkan, 11 orang (21,6%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (64,7%) menyatakan setuju, 7 orang (13,7%) menyatakan ragu-ragu, Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Kondisi prasarana kerja yang baik.

Tabel 4.41

10. Mampu memelihara prasarana kerja dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7

2.	Setuju	36	70,6
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	3	5,9
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.41 di atas menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 3 responden (5,9%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mampu memelihara prasarana kerja dengan baik

Tabel 4.42

11. Pemeliharaan prasarana kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6
2.	Setuju	39	76,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.42 di atas menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (75,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 orang (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Pemeliharaan prasarana kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

Tabel 4.43

12. Prasarana kerja telah diinvestasikan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.43 di atas menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-

ragu. Sedangkan 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Prasarana kerja telah diinvestasikan dengan baik

Tabel 4.44

13. Penghapusan terhadap prasarana kerja yang telah rusak dan mengganti dengan yang baru

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	19,6
2.	Setuju	36	70,6
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.44 di atas menunjukkan, 10 orang (19,6%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (70,6%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 orang (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas

responden setuju atas pernyataan : Penghapusan terhadap prasarana kerja yang telah rusak dan mengganti dengan yang baru

4). Distribusi jawaban dari Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan berdasarkan keseluruhan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.45

1. Mempunyai kemampuan memahami pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	5	9,8
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	15,7
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	5	9,8
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.45 di atas jawaban menunjukkan, 8 orang (15,7%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 5 orang (9,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 1 responden (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mempunyai kemampuan memahami pekerjaan.

Tabel 4.46

2. Mempunyai kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai job masing-masing.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	17,6
	Setuju	29	56,9

2.	Ragu-ragu	10	19,6
3.	Tidak Setuju	3	5,9
4.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
5.			
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.46 di atas menunjukkan, 9 orang (17,6%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (56,9%) menyatakan setuju, 10 orang (19,6%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 3 responden (5,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan, mayoritas responden setuju atas pernyataan : Mempunyai kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai job masing-masing.

Tabel 4.47

3. SDM yang mendukung dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalai.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	4	7,8
2.	Setuju	42	82,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.47 di atas menunjukkan, 4 orang (7,8%) menyatakan sangat setuju, 42 orang (82,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : SDM yang mendukung dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

Tabel 4.48

4. Dapat menyesuaikan diri pada organisasi.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	13,7
2.	Setuju	39	76,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	0	0,0

5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.48 di atas menunjukkan, 7 orang (13,7%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (76,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden mayoritas setuju atas pernyataan : Dapat menyesuaikan diri pada organisasi.

Tabel 4.49

5. Adanya hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	19,6
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.49 di atas menunjukkan, 10 orang (19,6%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan responden setuju atas pernyataan : Adanya hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja.

Tabel 4.50

6. Adanya fasilitas yang menunjang untuk menumbuhkan motivasi

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	11,8
2.	Setuju	39	76,5
3.	Ragu-ragu	4	7,8
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.50 di atas jawaban responden menunjukkan, 6 orang (11,8%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (76,5%) menyatakan setuju, 4 orang (7,8%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 responden (3,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Adanya fasilitas yang menunjang untuk menumbuhkan motivasi.

Tabel 4.51

7. Petugas memiliki kuantitas kerja yang baik

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	9,8
2.	Setuju	41	80,4
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	2	3,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.51 di atas menunjukkan, 5 orang (9,8%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (80,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-

ragu. Sedangkan 2 responden (2,9%) yang menyatakan tidak setuju, 0 responden (0,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas memiliki kuantitas kerja yang baik.

Tabel 4.52

8. Petugas mempunyai kualitas kerja yang bagus.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	19,6
2.	Setuju	37	72,5
3.	Ragu-ragu	3	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber: Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.52 di atas menunjukkan, 10 orang (19,6%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (72,5%) menyatakan setuju, 3 orang (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 0 responden (0,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas mempunyai kualitas kerja yang bagus.

Tabel 4.53

9. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	19,6
2.	Setuju	32	62,7
3.	Ragu-ragu	7	13,7
4.	Tidak Setuju	1	2,0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,0
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.53 di atas menunjukkan, 10 orang (19,6%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (62,7%) menyatakan setuju, 7 orang (13,7%) menyatakan ragu-ragu, Sedangkan 1 orang (2,0%) yang menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 4.54

10. Petugas mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga keamanan

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	12,7
2.	Setuju	43	68,3
3.	Ragu-ragu	7	11,1
4.	Tidak Setuju	2	3,2
5.	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
Total		51	100.0

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.54 di atas menunjukkan, 8 orang (12,7%) menyatakan sangat setuju, 43 orang (68,3%) menyatakan setuju, 7 orang (11,1%) menyatakan ragu-ragu. Sedangkan 2 orang (3,2%) yang menyatakan tidak setuju, 3 responden (4,8%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju atas pernyataan : Petugas mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga keamanan

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Tabel 4.55

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DISIPLIN KERJA (X1)	MOTIVASI (X2)	PRASARANA KERJA (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N		51	51	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,7647	48,0196	52,0000	39,8431
	Std. Deviation	3,17860	3,99244	4,21900	3,75432
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,168	,141	,156
	Positive	,153	,168	,141	,144
	Negative	-,157	-,106	-,132	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121	1,198	1,009	1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,113	,261	,166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji KOLMOGOROV-SMIRNOV menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig Variabel Disiplin (X1) adalah sebesar 0.163, Variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0.113, variabel prasarana kerja (X3) adalah sebesar 0,261 dan Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.166. Nilai ini jauh lebih besar diatas 0.05

sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi Normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji diketahui bahwa model tidak terkena masalah.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.56
Uji Linieritas Disiplin(X_1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			448,055	13	34,466	4,968	,000
Kinerja Pegawai (Y) * DISIPLIN KERJA (X_1)	Between Groups	Linearity	305,916	1	305,916	44,095	,000
		Deviation from Linearity	142,139	12	11,845	1,707	,105
	Within Groups		256,690	37	6,938		
	Total		704,745	50			

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for windows

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika Sig (0,000) > 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig (0,000) < 0.05 maka model nonlinier. Dengan memperhatikan defiation from linierity. Dari tabel diatas nilai sig 0,105 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Disiplin (X_1) model adalah linier.

Tabel 4.57
Uji Linieritas Motivasi (X₂)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			473,206	16	29,575	4,343	,000
Kinerja Pegawai (Y) * MOTIVASI (X ₂)	Between Groups	Linearity	292,906	1	292,906	43,011	,000
		Deviation from Linearity	180,300	15	12,020	1,765	,084
	Within Groups		231,539	34	6,810		
Total			704,745	50			

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for windows

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika Sig (0,000) > 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig (0,000) < 0.05 maka model nonlinier. Dengan memperhatikan defiation from linierity. Dari tabel diatas nilai nilai sig 0,084 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Motivasi (X₂) model adalah linier.

Tabel 4.58
Uji Linieritas Prasarana Kerja (X₃)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			389,692	15	25,979	2,886	,005
Kinerja Pegawai (Y) * PRASARANA KERJA (X3)	Between Groups	Linearity	296,849	1	296,849	32,978	,000
		Deviation from Linearity	92,843	14	6,632	,737	,724
	Within Groups		315,053	35	9,002		
	Total		704,745	50			

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for windows

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika Sig (0,000) > 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Jika Sig (0,000) < 0.05 maka model nonlinier. Dengan memperhatikan defiation from linierity. Dari tabel diatas nilai nilai sig 0,724 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Motivasi (X₂) model adalah linier.

4. Hasil Uji Hipotesis

A. Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Analisis variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.59

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,899	5,063		1,758	,085
DISIPLIN KERJA (X1)	,778	,127	,659	6,131	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b = 0,778$ sedangkan nilai $a = 8,899$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,899 + 0,778 X.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 8,899$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Pegawai sebesar $8,899$ satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b = 0,778$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai Pegawai sebesar $0,778$ satuan.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.60

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,423	2,85296

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019. Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.61

Tabel Interval Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,25 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 100	Sangat kuat

Siregar (2513,h.337)

Jika dilihat dari Tabel 4.49 Model Summary diatas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,659. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbandin lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka kolerasinya berbanding terbalik.

Merujuk pada ketentuan pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi Siregar (2513,h.337) nilai 0,60 – 0,799 korelasinya *kuat*, jadi nilai 0,659 Menandakan bahwa korelasi antara variable Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka juga akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai yang besar. Begitu juga sebaliknya jika ada penurunan terhadap variable Disiplin Kerja maka juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai yang besar.

3. Uji t

Tabel. 4.62

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,899	5,063		1,758	,085
DISIPLIN KERJA (X1)	,778	,127	,659	6,131	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan tabel *coefficienst* diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 6,131 , sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009 . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (6,131) > t_{tabel} (2,009)$ berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

B. Regresi Linier Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi linier sederhana

Tabel 4.63

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,732	4,948		2,169	,035
	MOTIVASI (X2)	,606	,103	,645	5,903	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b = 0,606$ sedangkan nilai $a = 10,732$. Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,732 + 0,606X.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 10,732$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 10,732 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b = 0,606$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,606 satuan.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.64

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,312	4,33047

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019. Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.65**Tabel Interval Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,25 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 100	Sangat kuat

Siregar (2513,h.337)

Jika dilihat dari Tabel 4.49 Model Summary diatas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,568. Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbandin lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka kolerasinya berbanding terbalik.

Merujuk pada ketentuan pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi Siregar (2513,h.337) nilai 0,40 – 0,599 korelasinya *cukup kuat*, jadi nilai 0,568 Menandakan bahwa korelasi antara variable Motivasi dengan Kinerja Pegawai cukup kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Motivasi maka juga akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai yang besar. Begitu juga sebaliknya jika ada

penurunan terhadap variable Motivasi maka juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai yang besar.

3. Uji t

Tabel. 4.66

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,732	4,948		2,169	,035
	MOTIVASI (X2)	,606	,103	,645	5,903	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan tabel *coefficienst* diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah sebesar 5,903 , sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Motivasi nilai $t_{hitung} (5,903) > t_{tabel} (2,009)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .

C. Analisis variabel Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi linier sederhana

Tabel 4.67

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,812	5,045		1,945	,058
1 PRASARANA KERJA (X3)	,578	,097	,649	5,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b = 0,578$ sedangkan nilai $a = 9,812$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,812 + 0,578 X.$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 9,812$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variable Prasarana Kerja maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 9,812 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Prasarana Kerja sebesar $b = 0,578$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Prasarana Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,578 satuan.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 4.68**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,409	2,88520

a. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X₃)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019. Menggunakan SPSS 20 for windows

Tabel 4.69**Tabel Interval Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,25 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 100	Sangat kuat

Siregar (2513,h.337)

Jika dilihat dari Tabel 4.79 Model Summary diatas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) 0,649 . Jika nilai R nya positif (+), maka korelasinya berbandin lurus, sedangkan apabila R nya negative (-) maka kolerasinya berbanding terbalik.

Merujuk pada ketentuan pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi Siregar (2513,h.337) nilai 0,60 – 0,799 korelasinya *kuat*, jadi nilai 0,649 Menandakan bahwa korelasi antara variable Prasarana Kerja (X₃) dengan Kinerja Pegawai yang kuat

dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap Prasarana Kerja maka juga akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai yang besar. Begitu juga sebaliknya jika ada penurunan terhadap variable Prasarana Kerja maka juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja Pegawai yang besar.

3. Uji t

Tabel. 4.70

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,812	5,045		1,945	,058
1 PRASARANA KERJA (X3)	,578	,097	,649	5,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . Menggunakan SPSS 20 for windows

Berdasarkan tabel *coefficienst* diatas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Prasarana Kerja adalah sebesar 5,972, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009 . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Prasarana Kerja nilai $t_{hitung} (5,972) > t_{tabel} (2,009)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai .

D. Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.71

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,863	5,111		1,343	,186
DISIPLIN KERJA (X1)	,470	,220	,398	2,133	,038
MOTIVASI (X2)	,298	,175	,317	1,700	,096

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b_1 = 0,470$ dan $b_2 = 0,279$ sedangkan nilai $a = 6,863$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 6,863 + 0,470 X_1 + 0,298 X_2$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 6,863$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin dan Motivasi maka variabel Kinerja pegawai sebesar 6,863 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin sebesar $b_1 = 0,470$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,470 satuan. Dan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,298$ artinya setiap terjadi peningkatan satu

satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,298 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.72

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,444	2,79952

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X₂), DISIPLIN KERJA (X₁)

Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 20 for Windows

Dari tabel model Summary diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama menyumbangkan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,466 (46,6 %). dan setelah disesuaikan nilainya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini diantaranya Kompetensi, budaya kerja, kepemimpinan, serta faktor lainnya.

3. Uji Serentak (Uji F)

Tabel. 4.73

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,848	2	163,924	20,877	,000 ^b
	Residual	376,897	48	7,852		

Total	704,745	50		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Dari tabel Anova diatas, terlihat bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20.877 dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18, jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas f_{hitung} sebesar $20.877 \geq f_{tabel}$ sebesar 3,18, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti.

E. Regresi Linier Berganda Motivasi dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.74

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,270	5,080		1,825	,074
MOTIVASI (X2)	,282	,292	,300	,964	,340

PRASARANA KERJA (X3)	,328	,277	,368	1,184	,242
-------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b_1 = 0,282$ dan $b_2 = 0,328$. nilai $a = 9,270$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 9,270 + 0,282 X_1 + 0,328 X_2$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 9,270$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin dan Motivasi maka variabel Kinerja pegawai sebesar 9,270 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin sebesar $b_1 = 0,282$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,282 satuan. Dan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,328$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.75

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,409	2,88729

a. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3) , MOTIVASI (X2)

Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for Windows

Dari tabel model Summary diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama menyumbangkan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,432 (43,2 %). dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini diantaranya komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja, serta faktor lainnya.

3. Uji Serentak (Uji F)

Tabel. 4.76

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	304,597	2	152,299	18,269	,000 ^b
Residual	400,148	48	8,336		
Total	704,745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3) , MOTIVASI (X2)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Dari tabel Anova diatas, terlihat bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 18,269 dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18, jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas f_{hitung} sebesar $18,269 \geq f_{tabel}$ sebesar 3,18, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan prasarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti.

F. Regresi linier Berganda Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.77

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,678	5,148		1,297	,201
1 DISIPLIN KERJA (X1)	,456	,230	,386	1,987	,053
PRASARANA KERJA (X3)	,289	,173	,325	1,671	,101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b_1 = 0,456$ dan $b_2 = 0,289$ sedangkan nilai $a = 6,678$ Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 6,678 + 0,456 X_1 + 0,289 X_2$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 6,678$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin dan Motivasi maka variabel Kinerja pegawai sebesar 6,678 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin sebesar $b_1 = 0,456$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,456 satuan. Dan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,289$ artinya setiap terjadi peningkatan satu

satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,289 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.78
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,443	2,80214

a. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3), DISIPLIN KERJA (X1)

Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for Windows

Dari tabel model Summary diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,465 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin (X_1) dan prasarana kerja (X_2) secara bersama-sama menyumbangkan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,465 (46,5%) . dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini diantaranya kompetensi , budaya kerja, kepemimpinan, serta faktor lainnya.

3. Uji Serentak (Uji F)

Tabel. 4.79

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	327,848	2	163,924	20,877	,000 ^b
Residual	376,897	48	7,852		
Total	704,745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3) , DISIPLIN KERJA (X1)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Dari tabel Anova diatas, terlihat bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20,877 dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18, jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas f_{hitung} sebesar $20,877 \geq f_{tabel}$ sebesar 3,18, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan prasarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti.

G. Regresi Linier Berganda Disiplin kerja, Motivasi dan Prasarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.80

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,536	5,187		1,260	,214
1 DISIPLIN KERJA (X1)	,428	,236	,362	1,813	,076
MOTIVASI (X2)	,176	,292	,187	,604	,549
PRASARANA KERJA (X3)	,151	,287	,170	,525	,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka di peroleh nilai $b_1 = 0,428$ dan $b_2 = 0,176$, $b_3 = 0,151$ sedangkan nilai $a = 6,536$, Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 6,536 + 0,428 X_1 + 0,176 X_2 + 0,151 X_3$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 6,536$ ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin, Motivasi dan prasarana kerja maka variabel Kinerja pegawai sebesar 6,536 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin sebesar $b_1 = 0,428$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Disiplin maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,428 satuan. nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0,176$ artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,176 satuan. Dan . nilai koefisien regresi prasarana kerja sebesar $b_3 = 0,151$. artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel prasarana kerja maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,151 satuan.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 4.81**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,435	2,82087

a. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3) , DISIPLIN KERJA (X1), MOTIVASI (X2)

Dioalah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for Windows

Dari tabel model Summary diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Disiplin (X_1) Motivasi (X_2) dan prasarana kerja (X_3) secara bersama-sama menyumbangkan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,469 (46,9 %). dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini diantaranya kompetensi , budaya kerja, kepemimpinan, serta faktor lainnya.

3. Uji Serentak (Uji F)

Tabel. 4.82**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,751	3	110,250	13,855	,000 ^b
	Residual	373,994	47	7,957		
	Total	704,745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), PRASARANA KERJA (X3) , DISIPLIN KERJA (X1), MOTIVASI (X2)

Sumber : Diolah dari data primer, 2019 . SPSS 30 for windows

Dari tabel Anova diatas, terlihat bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 13,855 dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 3$) adalah f_{tabel} sebesar 2,79 , jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas f_{hitung} sebesar $13,855 \geq f_{tabel}$ sebesar 2,79 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Motivasi dan prasarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti.

B. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Dengan korelasi variabel disiplin yang kuat yaitu sebesar 0,659. Dan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,131, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009 $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis Pertama (H2) adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA

Lubuklinggau di Muara Beliti. Dengan korelasi variabel motivasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,568. Dan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,903, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hipotesis Pertama (H3) adanya pengaruh prasarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, Hasil penelitian menunjukkan bahwa prasarana kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Dengan korelasi variabel motivasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,649. Dan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,972, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (51-2)$, adalah sebesar 2,009. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Hipotesis Ketiga (H4) adalah “ Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Nilai R square (R^2) hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,466 (46,6 %) artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 46,6%. Dan hasil uji f, bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20,877. dengan tingkat signifikan 0,000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18. $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan

antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti.

5. Hipotesisi Ketiga (H5) adalah “ Pengaruh motivasi dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi dan prasarana kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Nilai R square (R^2) hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,432 (43,2 %) artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi dan prasarana kerja terhadap kinerja adalah sebesar 43,2%. Dan hasil uji f, bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 18,269. dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18 . $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti.
6. Hipotesisi Ketiga (H6) adalah “ Pengaruh disiplin kerja dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin kerja dan prasarana kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Nilai R square (R^2) hasil analisis diperoleh nilai 0,465 (46,5%) artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan prasarana kerja terhadap kinerja adalah sebesar 46,5%. Dan hasil uji f, bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 20,877. dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f_{tabel} sebesar 3,18 . $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

disiplin kerja dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti.

7. Hipotesisi Ketiga (H7) adalah “ Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin kerja motivasi dan prasarana kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Nilai R square (R^2) hasil analisis diperoleh nilai 0,469 (46,9 %) artinya besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi dan prasarana kerja adalah sebesar 46,9 %. Dan hasil uji f, bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 13,855 dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 3$) adalah f_{tabel} sebesar 2,79 . $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja motivasi dan prasarana kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti.

Secara umum devisa sumber daya manusia sudah cukup baik hal ini ditandai dengan hasil pembahasan mengenai frekuensi jawaban variabel disiplin motivasi dan prasarana kerja jawaban dapat dilihat bahwa modus (angka yang sering muncul) adalah jawaban dengan skor 4 yaitu “setuju”, yang artinya sebagian besar responden mempunyai disiplin, motivasi dan prasarana kerja yang cukup baik dan memadai, walaupun masih ada beberapa yang menjawab dengan nilai skor 1 dan 2

Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi sesuai dengan indikatornya Disiplin Waktu, disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan

tepat waktu dan benar. Disiplin Peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, dan perintah atasan, dan Disiplin Tanggungjawab, adalah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Selain itu Serta ada kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnyasehingga akan mempunyai tanggung jawab dan akan selalu mematuhi aturan yang berlaku sehingga kinerjanya akan lebih optimal

Begitu juga dengan faktor motivasi, perlu adanya dorongan untuk memaksimalkan kinerja dari seorang pimpinan yang disesuaikan dengan indikatornya yang selalu memperhatikan fisiologis (*Physiologis*), rasa aman (*safety*, hubungan sosial (*social*), penghargaan (*esteem* serta adanya aktualisasi diri (*self actualization*). Dan tentu didukung dengan prasarana kerja yang memadai, yang disesuaikan dengan perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, Inventaris, Penghapusan, sehingga prasarana kerja yang disediakan dapat dimanfaatkan dan dipergunakan sebaik, baiknya untuk menunjang peningkatan kinerja yang tinggi pda Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja maka kinerja pegawai terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $t_{hitung} (6,131) >$ dari $t_{tabel} (2,009)$.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja maka kinerja juga terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $t_{hitung} (5,903) >$ dari $t_{tabel} (2,009)$.
3. Prasarana kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya dukungan prasarana kerja yang optimal, maka

akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi prasarana kerja tidak mendukung maka kinerja juga terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Dibuktikan dengan diperoleh Nilai $f_{hitung} (20,961) >$ dari $f_{tabel} (2,009)$.

4. Disiplin dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan disiplin kerja dan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja dan motivasi maka kinerja juga terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $f_{hitung} (18,269 >$ dari $f_{tabel} (2,79)$).
5. Motivasi dan Prasarana kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan motivasi kerja dan dukungan prasarana kerja yang optimal, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan motivasi kerja maka kinerja juga terjadi penurunan kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $f_{hitung} (20,877) >$ dari $f_{tabel} (2,79)$.
6. Disiplin kerja dan Prasarana kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan disiplin kerja

dan dukungan prasarana kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja dan prasarana kerja yang tidak mendukung maka kinerja pegawai terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $f_{hitung} (20,877) >$ dari $f_{tabel} (2,79)$.

7. Disiplin kerja, Motivasi dan Prasarana kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Artinya jika adanya peningkatan disiplin kerja, motivasi dan dukungan prasarana kerja yang optimal maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja motivasi dan tidak ada dukungan prasarana kerja yang optimal maka kinerja pegawai terjadi penurunan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau di Muara Beliti. Dibuktikan dengan diperoleh Nilai $f_{hitung} (13,855) >$ dari $f_{tabel} (2,79)$.

b. Saran-saran

1. Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti, harus lebih meningkatkan masalah Disiplin pegawai baik dari disiplin waktu

maupun disiplin untuk mematuhi peraturan yang berlaku sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga terjadi suasana yang aman tertib dan efisien.

2. Pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti memberikan dorongan motivasi sehingga timbul kepercayaan semangat kerja yang tinggi, hal ini akan berdampak pada hasil kinerja yang dicapai sehingga apa yang menjadi tujuan dan cita-cita organisasi dapat tercapai, dengan dorongan motivasi yang diberikan pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti, tentu petugas akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.
3. Pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti dalam hal pengadaan prasaran kerja disesuaikan dengan kebutuhan dan mengganti dan memperbaiki prasarana kerja yang sudah rusak, dan perlunya penambahan prasarana kerja yang canggih dan modern, serta memelihara prasarana kerja yang ada supaya dapat dipergunakan sesuai keperluan Lembaga.
4. Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Lubuklinggau di Muara Beliti, harus lebih meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa Disiplin, Motivasi dan prasarana kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan cara menerapkan disiplin yang ketat dan memberikan Motivasi yang lebih baik bagi pegawai yang mempunyai prestasi, dan

pengadaan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan, supaya seluruh pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prambudu *Mangkunegara*. (2014). *Manajemen Sumber Daya*

Dinti Khaisara, dkk 2018, *Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu*, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau

Dewi Untari, 2017, *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE INDONESIA*, Tesis, Politeknik Kridatama Bandung Jln. Terusan Borobudur No 1- 4

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group, Jakarta

Fahmi Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.

Johannes Kurniawan, dkk, 2018, *The Influence of Motivations and Discipline Employee Performance at PMB Trisakti School of Tourism Jakarta*, Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta, Indonesia, *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, volume 52

Martha Sambira, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton* , Tesis, Magister Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta

Rita Puspitasari. 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Keerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Royen Bertoni Sitorus dan Ahmad Alim Bachri, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan. Jurnal* (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin) Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014

Siti Fatimah, 2014, *Kajian Konsep Pengawasan dan Disiplin Kerja. Jurnal Ilmu Sosial, Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP UNYAP PAPUA.*

Siti Yuliana , 2017, *Analisis Manajemen Sarana Prasarana Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang, Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung*

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kombinasi, Cetakan ke-5, Alfabeta :Bandung*

Sugeng Sutrisno, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang*

Tim. 2019. *Pedoman Penulisan Tesis.* Lubuklinggau : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas

Tri Listyawati, 2017, *Pengadaan Dan Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Kantor Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*

Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang permasyarakatan

Undang-Undang Dasar 1945. (UU No.25 Tahun 2009)

UU No.12 Tahun 1995

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik
Indonesia Nomor 48 tahun 2013

Kepres No 80 tahun 2003

Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik
indonesia Nomor 14 tahun 2017

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya*
- Dinti Khaisara, dkk 2018, *Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu*, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau
- Dewi Untari, 2017, *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE INDONESIA*, Tesis, Politeknik Kridatama Bandung Jln. Terusan Borobudur No 1- 4
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group, Jakarta
- Fahmi Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Johannes Kurniawan, dkk, 2018, *The Influence of Motivations and Discipline Employee Performance at PMB Trisakti School of Tourism Jakarta*, Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta, Indonesia, *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, volume 52
- Martha Sambira, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton* , Tesis, Magister Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rita Puspitasari. 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Keerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Royen Bertoni Sitorus dan Ahmad Alim Bachri, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan*. Jurnal (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin) Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014

Siti Fatimah, 2014, *Kajian Konsep Pengawasan dan Disiplin Kerja*. Jurnal Ilmu Sosial, Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP UNYAP PAPUA.

Siti Yuliana , 2017, *Analisis Manajemen Sarana Prasarana Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkalpinang*, Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kombinasi*, Cetakan ke-5, Alfabeta :Bandung

Sugeng Sutrisno, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)* Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013 Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang

Tim. 2019. *Pedoman Penulisan Tesis*. Lubuklinggau : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas

Tri Listyawati, 2017, *Pengadaan Dan Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Kantor Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*

Undang-Undang Nomor 12 tahun 1995 tentang permasyarakatan

Undang-Undang Dasar 1945. (UU No.25 Tahun 2009)

UU No.12 Tahun 1995

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2013

Kepres No 80 tahun 2003

Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia Nomor 14 tahun 2017