



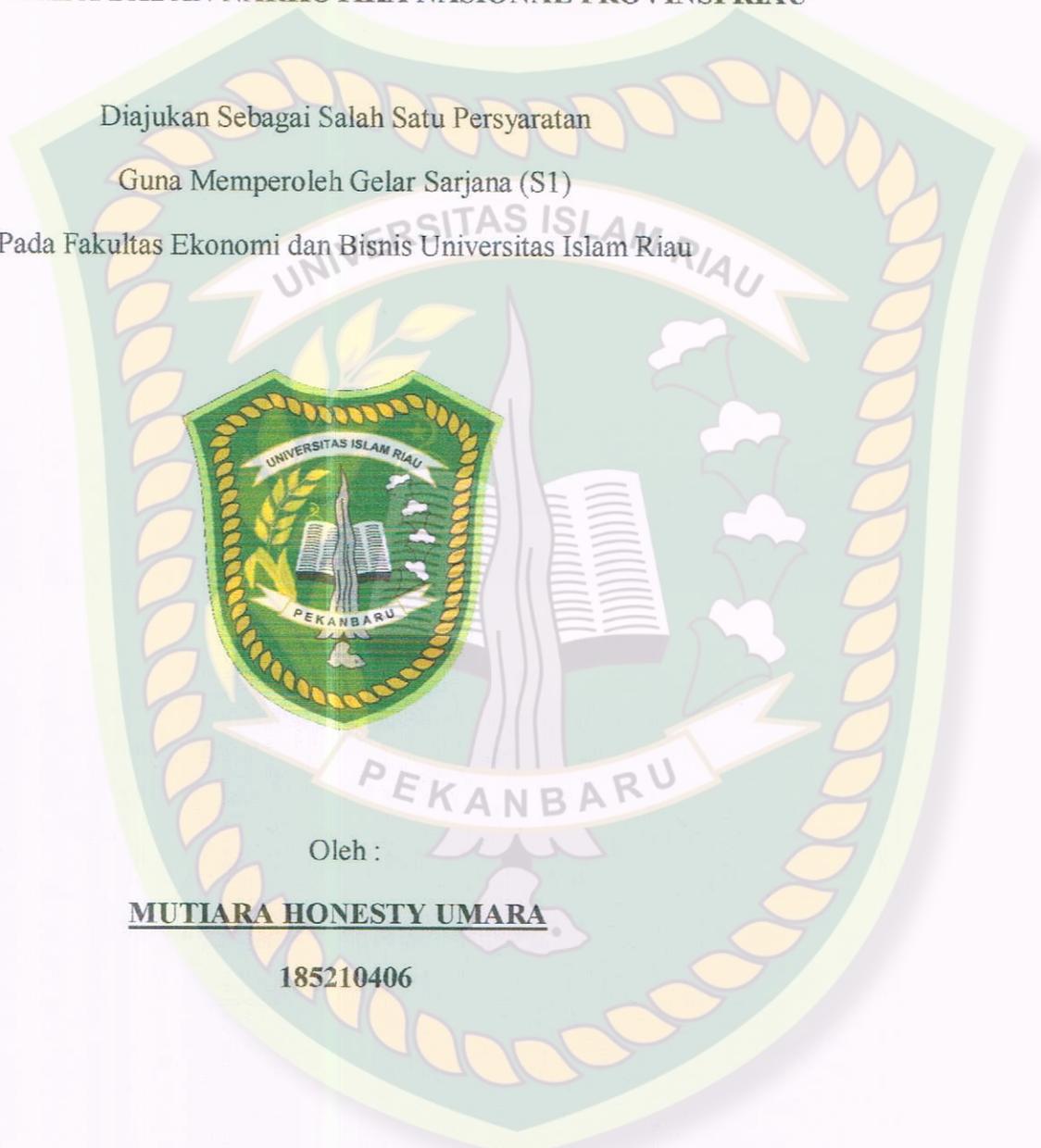
SKRIPSI

“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU”

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



Oleh :

MUTIARA HONESTY UMARA

185210406

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2023

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674574 Fax. +62 761 674551 Email: info@uir.ac.id Website: www.eco.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mutiara Honesty Umara
 PM : 185210406
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING

Kamar Zaman, SE., MM.

KETUA PRODI

DEKAN

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.



Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 DOKUMEN INI ADALAH ASESIP MILIK

ISLAM RIAU



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2022/2023

NPM : 185210406
 Nama Mahasiswa : Mutiara Honesty Umara
 Dosen Pembimbing : Kamar Zaman SE., MM 2.
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau"
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : "THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NARCOTICS BOARD OF RIAU PROVINCE"

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Selasa 15 Maret 2022	Pengajuan judul ke pembimbing	<ul style="list-style-type: none"> Konsultasi judul 	
2	Rabu 17 Maret 2022	Pengajuan judul ke pembimbing		
3	Selasa 22 Maret 2022	Pengajuan judul ke pembimbing	<ul style="list-style-type: none"> ACC judul Membaca buku sumberdaya manusia 	
4	Rabu 23 Maret 2022	Diskusi ke pembimbing tentang penulisan isi di dalam proposal		
5	Rabu 6 Juli 2022	Pembimbing memberikan ACC SEMINAR PROPOSAL	LANJUT DAFTAR SEMINAR PROPOSAL	
6	Rabu 24 Agustus 2022	Ujian seminar proposal dengan saran dan revisi dari Pembimbing, penguji 1 dan penguji 2		
7	Senin 12 September 2022	Penguji 1 memberikan ACC Revisi Seminar Proposal	Menggumpulkan revisi setelah seminar proposal ke penguji 1	
8	Senin 26 September 2022	Penguji 2 memberikan ACC Revisi Seminar Proposal	Menggumpulkan revisi setelah seminar proposal ke penguji 2	
9	Senin 31 Oktober 2022	Pembimbing memberikan ACC KUISIONER	Melanjutkan menyebarkan kuisisioner	
10	Jumat 9 Desember 2022	Diskusi ke pembimbing tentang penulisan isi di dalam skripsi		

Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

11	Sabtu 10 Desember 2022	Pembimbing memberikan ACC SEMINAR HASIL	LANJUT DAFTAR SEMINAR HASIL	
12	Senin 30 Januari 2023	UJIAN SEMINAR HASIL (SIDANG SKRIPSI)	UJIAN SEMINAR HASIL (SIDANG SKRIPSI)	

Pekanbaru, 25 Februari 2023
Wakil Dekan I



MTG1MJEW MJUY



(Dina Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674574 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 146/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 30 Januari 2023, Maka pada Hari 30 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|--|
| 1. Nama | : Mutiara Honesty Umara |
| 2. NPM | : 185210406 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau |
| 5. Tanggal Ujian | : 30 Januari 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 1 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 82,92 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprodik Manajemen

Dosen Penguji

1. Kamar Zaman, SE., MM.
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
3. Deswarta, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 30 Januari 2023

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 401/Kpts/FE-UIR/2022

**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-04-05 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Mutiara Honesty Umara
N P M : 185210406
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 19 April 2022

Dekan



DR. Eya Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK
PERUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR: 146/Kpts/FE-UIR/2023

**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Mutiara Honesty Umara
NPM : 185210406
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Deswarta, SE., MM.	Penata Muda Tk. 1, C/b	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Januari 2023
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UJR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 874674 Fax +62 761 874681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Mutiara Honesty Umara
 NPM : 185210406
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau
 Hari/Tanggal Seminar : 30 Januari 2023
 Tempat : Ruang 1
 Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.		
2.	Deswarta, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83.50)

Mengetahui
 An. Dekan Pekanbaru, 30 Januari 2023
 Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
 Wakil Dekan I

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp : +62 761 874674 Fax : +62 761 874681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Mutiara Honesty Umara
 NPM : 185210406
 Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau
 Penguji : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 2. Deswarta, SE., MM.
 Hari/Tanggal Seminar : 24 Agustus 2022
 Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
 Judul : Disetujui
 Permasalahan : Jelas
 Tujuan Penelitian : Jelas
 Hipotesa : Sesuai
 Variabel yang diteliti : Jelas
 Alat yang dipakai : Sesuai
 Populasi dan sampel : Jelas
 Cara pengambilan sampel : Sesuai
 Sumber data : Jelas
 Cara memperoleh data : Jelas
 Teknik Pengolahan data : Jelas
 Daftar kepustakaan : Cukup
 Teknik penyusunan laporan : Jelas
 Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali
 Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Ketua	
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Anggota	
3.	Deswarta, SE., MM.	Anggota	



M. Hidayat
 Dekan Bidang Akademis

M. Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 24 Agustus 2022
 Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email info@uir.ac.id Website www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Mutiara Honesty Umara
NPM : 185210406
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Sektor Nir Laba
Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 10 Maret 2022

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 25 Februari 2023

Saya Yang Membuat Pernyataan



(Mutiara Honesty Umara)

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU

OLEH :

MUTIARA HONESTY UMARA

185210406

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel *sensus*. Sampel yang digunakan sebanyak 49 orang. data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner , wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda., uji t dan uji f, serta koefisien determinasi (R^2). hasil penelitian menunjukkan secara parsial Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NARCOTICS BOARD OF RIAU
PROVINCE

BY :

MUTIARA HONESTY UMARA
185210406

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance at the National Narcotics Agency of Riau Province. The population in this study were 49 people. sampling technique using census sampling method. The sample used was 49 people. The research data were obtained from the results of distributing questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique uses multiple linear regression tests, t tests and f tests, as well as the coefficient of determination (R^2).

The research results show that work facilities have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that work facilities and work discipline have a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees of the Riau Province National Narcotics Agency.

Keywords: Work Facilities, Work Discipline, and Performance

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas semua rahmat, karunia dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga sampai akhirnya menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU”**

Skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis sadari penulisan dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna serta masih memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, dan penyusunan maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karna keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis sampaikan terimakasih kepada :

1. Yang teristimewa kepada keluarga tersayang yaitu ayahanda Endriyanto dan Ibunda Nurmeli serta Adik tercinta Rauf yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materil, dan selalu menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, S.E., MM., CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, S.E., Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang tak pernah lelah memberikan arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dan memeberikan ilmu yang berguna sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.



6. Pihak Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang telah mengizinkan penulis dan memberikan data dan laporan yang dibutuhkan sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Bapak ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dan bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada My Besties (Nia,Tia,Nisa,Sri,dan Nandra) yang sama-sama berjuang dan selalu memberi semangat hingga akhir selesainya skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah atau sedang berjuang dan berbagi bersama penulis selama masa perkuliahan.
10. Pihak lain yang sudah sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta dibikan rahmad dan karunia-Nya kepada kita semua Aamiin.

Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang dituang didalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan teerimakasih atas kritik dan saran yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 21 November 2022

UNIVERSITAS
MUTIARA HONESTY UMARA
ISLAM RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1 Pengerian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.4 Dimensi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
2.2 Fasilitas Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	16
2.2.2 Indikator Fasilitas Kerja.....	17
2.2.3 Dimensi Fasilitas Kerja.....	17
2.2.4 Jenis Fasilitas Kerja.....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.3.2 Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja.....	20
2.3.3 Jenis Disiplin Kerja.....	22
2.3.4 Pentingnya Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Penelitian.....	26
2.6 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.2 Operasional Variabel.....	28



3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.2 Visi dan Misi	35
4.3 Aktivitas Perusahaan	35
BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian	39
5.1.1 Usia Responden	39
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	39
5.1.3 Pendidikan Responden	40
5.1.4 Masa Kerja	41
5.2 Uji Validitas dan Realibilitas	42
5.3 Analisis Deskriptif	44
5.3.1 Analisis Deskriptif Fasilitas Kerja (X1)	44
5.3.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	44
5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)	53
5.4 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai	65
5.4.1 Analisis Regresi Berganda	72
5.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r^2)	72
5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	74
5.4.4 Uji Hipotesis	75
5.4.4.1 Uji Parsial (Uji T)	75
5.4.4.2 Uji Simultan (Uji F)	75
5.5 Pembahasan Penelitian	76
BAB VI PENUTUP	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Fasilitas Kantor / Sarana dan Prasarana Kantor BNNP Riau Tahun 2022.....	3
Tabel 1.2 Data pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau 2022	5
Tabel 1.3 Data absensi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau tahun 2021	6
Tabel 1.4 Data Kasus Narkotika yang telah diungkap BNNP Riau Tahun 2017-2021	8
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	24
Tabel 3.1 OPERASIONAL VARIABEL	28
Tabel 5.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 5.2 Identitas Responden berdasarkan Usia	40
Tabel 5.3 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 5.4 Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 5.5 Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)	42
Tabel 5.6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	43
Tabel 5.7 Uji Validitas Kinerja (Y)	44
Tabel 5.8 Hasil Rehabilitas	45
Tabel 5.9 Fasilitas yang sesuai dengan Kebutuhan	46
Tabel 5.10 Fasilitas digunakan sebagaimana fungsinya.....	47
Tabel 5.11 Fasilitas dapat digunakan dengan mudah	48
Tabel 5.12 Fasilitas dapat mempercepat proses Kerja.....	49
Tabel 5.13 Fasilitas yang lengkap	50
Tabel 5.14 Tata ruang pas dan Rapi	51
Tabel 5.15 Penempatan fasilitas yang dilakukan strategis	52
Tabel 5.16 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja (X1) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau	54
Tabel 5.17 Masuk tepat waktu	55
Tabel 5.18 Pulang kerja tepat waktu	56
Tabel 5.19 Taat pada ketentuan jam istirahat	57
Tabel 5.20 Patuh terhadap peraturan kantor	58
Tabel 5.21 Tata dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja	59
Tabel 5.22 Tata dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja	60



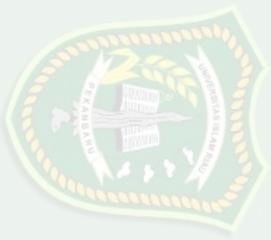
Tabel 5.23 Tata melakukan pekerjaan sesuai pedoman	61
Tabel 5.24 Tanggung jawab	62
Tabel 5.25 Menghargai pendapat	63
Tabel 5.26 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau	65
Tabel 5.27 Teliti dalam bertugas	66
Tabel 5.28 Rapi dalam bertugas	67
Tabel 5.29 Menyelesaikan tugas tepat waktu	68
Tabel 5.30 Menyelesaikan tugas dengan cepat	69
Tabel 5.31 Hasil kerja sesuai dengan target	70
Tabel 5.32 Bekerja melebihi target	70
Tabel 5.33 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau	71
Tabel 5.34 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau	73
Tabel 5.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi Moden Summery	74
Tabel 5.36 Uji simultan (Uji F)	75
Tabel 5.37 Uji Parsial (Uji T)	76

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

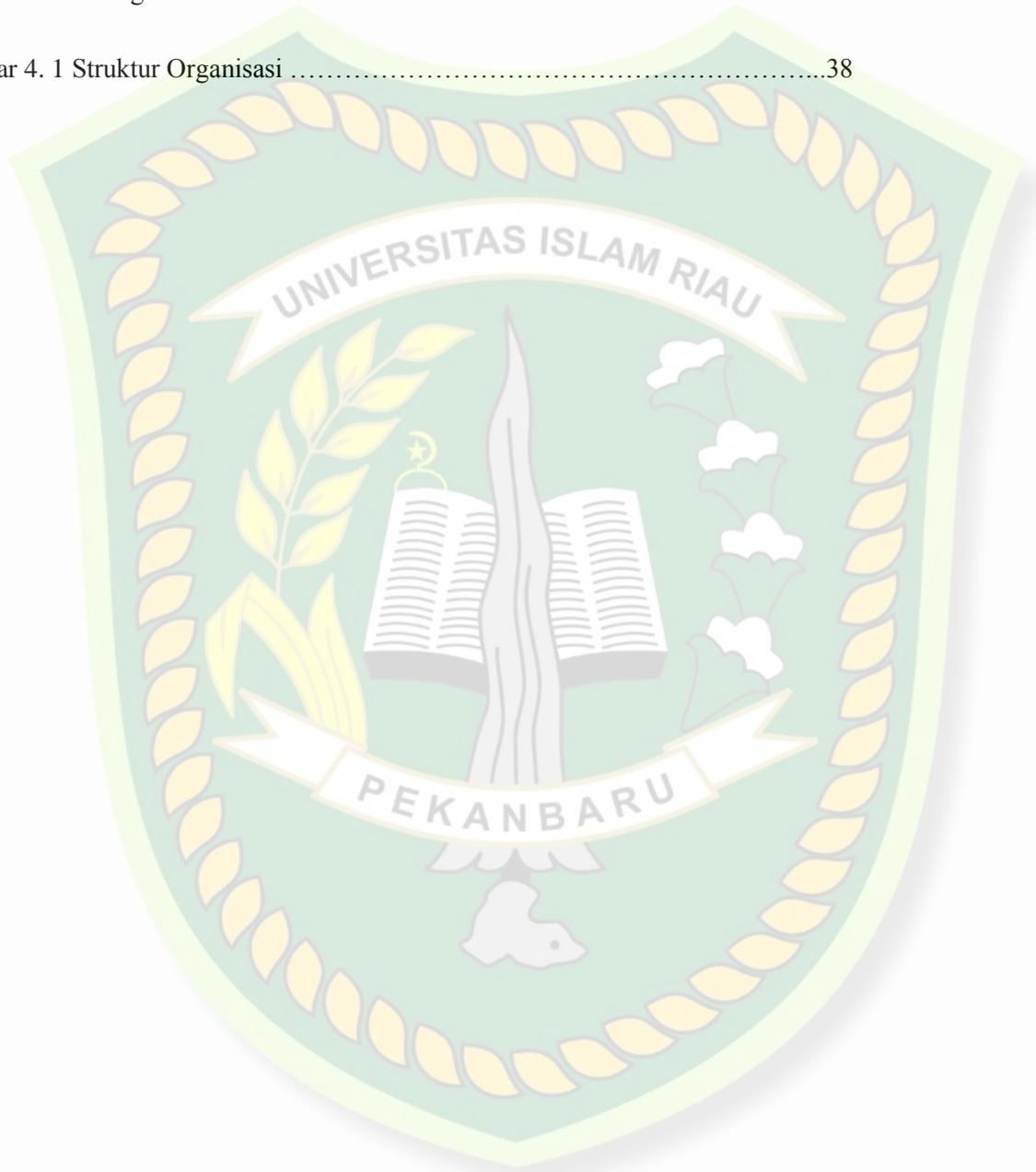
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	38



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik, sebab sumber daya manusia memiliki nilai yang unik ketika dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Karna alasan tersebut penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu upaya yang dilakukan organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu pegawainya. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah tercukupinya fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai.

Fasilitas kerja merupakan sarana kerja pegawai yang menjadi aspek pendukung untuk kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan bisa dikerjakan sebagaimana yang diharapkan. Fasilitas kerja berkaitan dengan lingkungan kerja dari kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dengan lingkungan kerja yang nyaman maka para pegawai pun dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk wujud dari sarana dan prasarana yang bisa mendukung penerapan pekerjaan pegawai sehingga dapat membantu dalam memperlancar penyelesaian pekerjaan. Fasilitas merupakan suatu wujud pelayanan daripada organisasi terhadap pegawai untuk mendukung kinerja dalam pemenuhan kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau adalah lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tugas negara dibidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan zat narkotika lainnya dan bahan-bahan lainnya yang sudah dijelaskan dalam Undang – undang RI no 35 tahun 2009 tentang Narkotika Nasional dan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional No.

PER/Vbnn/2010 tentang Organisasi dan tata kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota. Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau melakukan tugas, fungsi dan wewenang di bidang pencegahan, penyalahgunaan, penberantasan dan peredaran gelap Narkotika (P4GN), yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat agar mewujudkan masyarakat Provinsi Riau yang bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika.

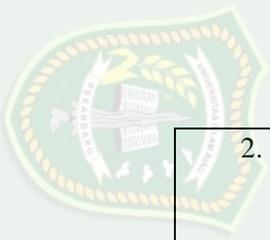
Dengan banyaknya kasus narkotika di wilayah Provinsi Riau, sehingga dibutuhkan atensi khusus serta suatu langkah yang bijaksana dalam menanggulangi kasus narkotika tersebut. Keberadaan Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau diharapkan dapat menjadi wadah yang bisa meminimalisir dan dapat menjadi tempat dari berbagai masalah Narkotika agar dapat di perhatikan lebih fokus. Masalah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika membutuhkan solusi bersama yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan dan seluruh lapisan masyarakat. Diharapkan peran masyarakat mampu membantu menjadi perpanjangan tangan BNN untuk memberantas peredaran gelap narkotika.

Salah satu masalah yang saat ini dihadapi BNN Provinsi Riau, yaitu masalah Fasilitas Kerja yang mana merupakan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai, pada kantor ini masih kurang memadai sebab bangunan yang digunakan masih berstatus pinjam pakai sementara dari pemerintah daerah Provinsi Riau yang menyebabkan masih kurangnya fasilitas kerja pada kantor BNN Provinsi Riau. Contohnya seperti ada beberapa bagian atap bangunan yang bocor, ada peralatan atau perlengkapan kantor yang rusak dan kurang memadai sehingga menghambat pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 1.1

Data Fasilitas Kantor / Sarana dan Prasarana Kantor BNNP Riau Tahun 2022

No	Jenis Fasilitas	Jumlah
1.	Bangunan Gedung	1 bangunan
	Ruang Kantor	23 ruangan
	Tempat Parkir	±30 mobil, 50 motor
	Toilet	6 toilet
	Mushola	1 ruangan



2.	Fasilitas Medis Stetoskop Tensimeter	2 unit 2 unit
	Timbangan badan Tabung O2 Examination Table Standar Infus Termometer Laser print finger detector	1 unit 2 unit 1 unit 2 unit 2 unit 2 unit
3.	Kendaraan Kendaraan Roda 4 Kendaraan Roda 2	11 unit 2 unit
4.	Komputer Laptop	29 unit
5.	Komputer (Personal Computer)	27 unit
6.	Printer	22 unit
7.	Proyektor	1 unit
8.	CCTV	15 unit
9.	TV	7 unit
10.	AC	20 unit
11.	WIFI	6 unit
12.	Meja	22 unit
13.	Kursi	29 unit
14.	Lemari	17 unit
15.	Filling Cabinet	13 unit
16.	Lemari Brankas Senjata	1 unit
17.	Tabung Pemadam Api	2 unit

Sumber : Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau tahun 2022

Dapat dilihat dari data fasilitas kerja diatas terdapat masalah jumlah peralatan dan perlengkapan yang masih belum memadai. Masalah yang penulis lihat dari data fasilitas kerja BNNP Riau seperti jumlah fasilitas medis yang masih kurang contohnya jumlah examination table yang hanya ada 1 unit, timbangan badan yang hanya ada 1 unit dan masih ada beberapa fasilitas lain yang hanya disiapkan dengan jumlah seperlunya saja yang mana fasilitas medis ini sangat penting pada BNN Provinsi riau



karna dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang lain juga pada BNN Provinsi Riau. Masalah berikutnya yaitu jumlah meja dan kursi masih belum sesuai dengan jumlah pegawai yang bekerja pada kantor BNN Provinsi Riau. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang penulis dapatkan dari narasumber bahwa ada beberapa pegawai yang menggunakan satu meja secara bersama dengan pegawai lain karna kurangnya jumlah meja yang disediakan. Jumlah proyektor yang tersedia pada kantor BNN Provinsi Riau masih belum memadai untuk seluruh para pegawai, para pegawai harus tetap memanfaatkan fasilitas secara optimal dengan jumlah proyektor yang ada. Masalah lain yang penulis temukan masih belum ada pemisahan toilet pegawai wanita dan pegawai laki-laki. Yang mana hal ini membuat para pegawai merasa tidak nyaman ketika menggunakan toilet kantor.

Selain fasilitas, disiplin kerja juga sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. (Armstrong, M. 2013).

Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat membangun kinerja pegawai yang baik pula, dengan itu setiap organisasi pasti senantiasa memperhatikan disiplin kerja pada pegawainya. Ketidaktahuan pegawai mengenai aturan, prosedur, dan kebijakan dapat melahirkan ketidakdisiplinan. Ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai dapat diberikan sanksi berupa teguran, surat peringatan bahkan pemecatan. Pada kantor BNNP Riau diterapkannya aturan jika melanggar peraturan kantor seperti terlambat akan diberikan sanksi potongan tunjangan kinerja sebesar 1 persen, jika pelanggaran aturan ringan akan diberikan teguran secara lisan, namun jika sudah melanggar aturan kantor yang berlapis atau berlebihan maka akan di berikan surat peringatan baik itu SP1, SP2, ataupun SP3 sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2019).

Menurut Siagian dalam Herpitasari (2019 :12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin

kerja dan kepuasan kerja. Fenomena yang umum terjadi adalah ketika kinerja yang baik dapat rusak baik itu secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satunya adalah disiplin kerja, yang mana disiplin kerja merupakan bentuk perilaku yang sering dilanggar oleh para pegawai dalam suatu organisasi. Untuk itu adanya peningkatan kinerja guna mengangkat profil perusahaan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja penting bagi organisasi atau perusahaan serta bagi pegawai itu sendiri.

Tabel 1.2
Data pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau 2022

No	Bidang	Jumlah (orang)
1.	Umum	18
2.	Pemberantas	18
3.	Rehabilitasi	9
4.	P2M	4
Total		49

Sumber : Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Badan Narkotika Nasional provinsi Riau berjumlah 49 pegawai. Setiap pegawai memiliki bagian dan tugasnya masing-masing seperti jumlah pegawai bagian Umum yang berjumlah 18 pegawai yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategi dan rencana kerja tahunan, evaluasi dan pelaporan Badan Narkotika Nasional Provinsi dan administrasi serta saraa dan prasarana Badan Narkotika Provinsi. Pada bagian Pemberantas berjumlah 18 pegawai yang memiliki tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah provinsi. Pada bagian Rehabilitasi berjumlah 9 pegawai yang mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi Provinsi. Dan pada bagian terakhir yaitu Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat (P2M) berjumlah 4 pegawai yang mana tugasnya melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang P2M.

Dengan adanya kedisiplinan pada Badan Narkotika Nasional provinsi Riau yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional provinsi Riau. Data tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai pada tahun 2021.

Tabel 1.3**Data absensi pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau tahun 2021**

No	Bulan	Total Pegawai	Izin	Cuti	Sakit	Terlambat
1.	Januari	49	2	2	3	3
2.	Februari	49	0	2	2	3
3.	Maret	49	1	3	4	1
4.	April	49	1	1	2	2
5.	Mei	49	0	3	3	3
6.	Juni	49	1	2	5	1
7.	Juli	49	2	4	6	3
8.	Agustus	49	0	2	4	2
9.	September	49	1	3	2	4
10.	Oktober	49	0	0	3	2
11.	November	49	1	1	2	1
12.	Desember	49	2	5	3	2
Total	12 bulan	49	11	28	39	27

Sumber : Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan tingkat kehadiran pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai sebanyak 49 pegawai, dengan keterangan cuti atau izin sebanyak 33 kali dan terlambat sebanyak 27 kali. Tabel diatas menunjukkan masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja yang artinya bahwa kedisiplinan kerja pada BNN Provinsi Riau masih belum diterapkan secara baik. Hal ini akan berakibat pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Ketidakhadiran atau absensi dari para pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja, yang menyebabkan instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Diatas penulis sajikan data dari tingkat kehadiran pegawai yang mana hal ini sangat penting dan harus diperhatikan karna dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinannya pegawai.

Pengawasan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pimpinan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dijalankan dengan hasil pekerjaan sudah sesuai dengan rencana. Peningkatan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan pegawai. Melalui pengawasan dapat dilihat hal-hal yang dapat merugikan



organisasi, antara lain kesalahan pekerjaan, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan bagaimana kinerjanya. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan bukanlah mencari-cari kesalahan, melainkan dilakukan agar dapat dilaksanakannya kerja yang sebaik-baiknya. Dibutuhkan pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk pengembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya yang dilakukan dalam memaksimalkan potensi SDM dengan cara penegakan disiplin pegawai.

Dalam hal ini Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang memiliki tugas dan fungsi melakukan upaya P4GN dalam meminimalisir permasalahan narkoba di Indonesia. Upaya pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) harus menjadi prioritas utama bagi seluruh lapisan masyarakat. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal organisasi harus mampu menerapkan beberapa faktor penting seperti pengawasan dan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan praktik nyata pegawai yang sesuai dengan standar yang ada di dalam suatu organisasi. dalam disiplin kerja bukan hanya mengenai ketaatan saja didalamnya juga terdapat tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, dan berdasarkan hal itu diharapkan efektifitas kerja para pegawai bisa meningkat dan dapat berprilaku serta bersikap disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat berjalan dengan baik jika seluruh pegawai menjalankan aturan-aturan kedisiplinan kedalam setiap kegiatan kerjanya.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan bekerja keras dan menerima tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak stabil dan seringkali tidak memenuhi kinerja yang tinggi. Strategi yang diterapkan oleh organisasi cenderung berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bentuk kontribusi dan evaluasi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

Tabel 1.4**Data Kasus Narkotika yang telah diungkap BNNP Riau
Tahun 2017-2021**

Tahun	Laporan Kasus Narkotika (LKN)		Jumlah Tahanan
	Target (Berkas)	Realisasi (Berkas)	
2017	15	18	24
2018	15	22	35
2019	15	24	46
2020	15	28	38
2021	12	17	25

Sumber : Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kasus penyalahgunaan narkotika setiap tahunnya berbeda-beda. Dilihat dari tabel target terbanyak laporan kasus narkotika pada 5 tahun terakhir yaitu sebanyak 15 berkas yang mana didalam satu berkas terdapat beberapa kasus. Salah satu tahun dengan jumlah tahanan terbanyak yaitu pada tahun 2019 dengan target yang diberikan dari BNN pusat sebanyak 15 berkas dan yang terealisasi sebanyak 24 berkas dengan jumlah tahanan sebanyak 46 orang tahanan.

Data diatas merupakan data ungkap kasus untuk kasus penyalahan narkotika dengan barang bukti penggunaan narkotika diatas dari 1 gram. Apabila ditemukan barang bukti dibawah dari 1 gram maka para pelaku penyalahgunaan narkotika tersebut bukan termasuk pengedar maka wajib untuk direhabilitasi. Untuk penemuan barang bukti diatas dari 1 gram maka pelaku di katagorikan sebagai pengedar dan dikenakan hukuman penjara sesuai dengan barang bukti yang dimiliki. Pengguna dapat dipidana dengan hukuman paling singkat 3 tahun dan paling lama seumur hidup atau pidana mati.

Jika dalam suatu organisasi memiliki kinerja pegawai yang kurang baik, maka akan berdampak pada tujuan organisasi yang tidak akan tercapai, sebaliknya jika pegawai mampu bekerja dengan baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor pendukung untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi, bahkan banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dan upaya dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau?
3. Apakah Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis mengenai penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Sebagai pengaplikasian ilmu yang telah didapatkan selama di perkuliahan khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjadi lebih baik lagi dan



dapat dinukan sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan yang terkait Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang menangani topik atau permasalahan yang sama.

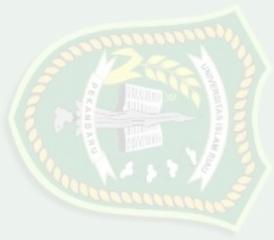


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik atau peforma pegawai sejalan dengan hasil yang baik dalam perkembangan dalam suatu organisasi. Disisi lain, kinerja yang buruk juga dapat berdampak buruk bagi organisasi. hasil kinerja pegawai ini dapat tercermin dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2012 : 11) Kinerja Pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Prawirosentono (2014:87) Kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika. Pendapat lain, kinerja karyawan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Rivai,2009).

Selain itu, Menurut Wirawan (2019:101) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, prilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dikeluarkan pegawai selama melakukan pekerjaannya berdasarkan kemampuan untuk bekerja dengan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) sebagai berikut :

1). Kuantitas Hasil Kerja

Segala jenis satuan ukuran terkait dengan jumlah hasil kerja, yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran terkait kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Pemakaian berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya.

4) Disiplin Kerja

Ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan melakukan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi dan memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sangat sulit diterapkan.

9) Kreatifitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Sangadji (2018:351) Robbins (2016) mengemukakan ada 6 indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,



4. Efektivitas, dan
5. Kemandirian.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015;67) ada dua, yaitu Faktor Kemampuan (*Ability*) dan Faktor Motivasi (*Motivasion*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) secara psikologis dapat diartikan pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk posisi jabatannya dan terampil dalam menangani pekerjaan sehari-hari, dapat mempermudah mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karna itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan pekerjaan yang sesuai dan keahlian yang dimiliki.

2. Faktor Motivasi (*Motivasion*)

Motivasi dapat ditunjukkan dalam bentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola pemimpin kerja dan kondisi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

Umumnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

- 1) Sasaran,
- 2) Standar,
- 3) Umpan balik,
- 4) Peluang,
- 5) Sarana,
- 6) Kompetensi, dan
- 7) Motivasi.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1) Sikap dan mental (Motivasi, Disiplin kerja, dan Etika kerja),
- 2) Pendidikan,
- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen Kepemimpinan,
- 5) Tingkat pegghasilan,



- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi.

2.1.4 Dimensi Kinerja pegawai

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti, jika digunakan dengan benar dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. John Miner dalam Fahmi (2017:134) berpendapat bahwa ada dua dimensi yang menjadi tolak ukur pencapaian atau penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu mengenai tingkat kecermatan, kerusakan dan kesalahan.
- 2) Kuantitas, yaitu mengenai jumlah pekerjaan yang hasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu mengenai absensi, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja yang hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.5 Manfaat penilaian kinerja

Menurut Sedemaryanti(2017:64) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja, baik pemimpin maupun pegawai menerima umpan balik dan dapat meningkatkan pekerjaannya atau kinerjanya.

- 2) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian yang akurat dapat memastikan pegawai memiliki kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan.

- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja ditentukan bahwa pegawai dengan kecakapan yang rendah memungkinkan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompetensi



Dengan adanya penilaian, manajer dapat mengambil keputusan untuk meningkatkan kompetensi dan sebagainya.

5) Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk kenaikan pangkat dan penurunan pangkat pegawai.

6) Mengdiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk dapat menjadi tanda dari kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja bisa membantumendiagnosis kesalahan.

7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Rendahnya kinerja pegawai bisa jadi terjadi karna penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Wibowo (2017:192) dan Harvad (2012:79) menyatakan bahwa “orang sering kali lupa membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*” menurut Harvad penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

1. Perkenalan perubahan, termasuk budaya organisasi.
2. Penentuan tujuan, target, dan sasaran untuk periode selanjutnya.
3. Memberi orang target yang tinggi, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberi gambaran bahwa organisasi ingin menciptakan kinerja yang tinggi.
5. Meninjau kembali pekerjaan sebelumnya untuk mengevaluasi dan mengaitkan tingkat upah.
6. Mendapatkan kesenangan khusus.
7. Menyepakati tujuan tingkat upah.
8. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
9. Menmbangun dialog kondusif tentang kinerja yang dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
10. Membangun dialog para manajer dan bawahananya.
11. Menjaga agar perusahaan dan pemegang saham agar tetap senang tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

ISLAM RIAU

2.2. Fasilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2012:119) Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pengguna.

Menurut Tjitono (2016:19) Fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum sesuatu jasa yang ditawarkan. Sedangkan menurut Husnan (Wahyuni 2014:127) fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata atau natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen yang memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok Mulyapradana & Hatta (2016:22).

Fasilitas merupakan sarana untuk memperlancar dan mempermudah pelaksanaan fungsi. Fasilitas adalah komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing lainnya (Lupiyaodi, 2016:150).

Asri (2019:30) mengemukakan bahwa Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas yang disediakan akan menciptakan dampak positif terhadap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fasilitas juga dapat dianggap sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja

pegawai yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang dihadapi.

2.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Tjiptono (2017:184) indikator dari fasilitas ada tiga, antara lain:

1. Pertimbangan atau perencanaan spasial.

Aspek seperti proposi kenyamanan dan lain-lain dipertimbangkan, digabungkan dan dikembangkan untuk membangkitkan respon intelektual dan emosional pada pengguna atau orang yang melihatnya.

2. Perencanaan Ruangan.

Aspek ini meliputi interior dan arsitektur, seperti penempatan furniture dan perlengkapan dalam ruangan, penataan, aliran sirkulasi, dan lain-lain.

3. Perlengkapan dan perabot.

Perlengkapan dan perabotan berfungsi sarana yang memberikan kenyamanan dan sebagai tampilan atau infrastruktur pendukung bagi pengguna jasa.

Menurut Moenir (2014:120) indikator Fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar antara lain :

1. Fasilitas alat kerja,
2. Fasilitas perlengkapan kerja,
3. Fasilitas sosial.

Menurut Murtiningsih (2012:32) terdapat empat indikator penting fasilitas kerja yakni :

1. Tersedianya toilet yang bersih dan memadai,
2. Tersedianya tempat sholat yang bersih,
3. Tersedianya parkir yang luas,
4. Masing-masing pegawai mendapatkan meja dan kursi yang nyaman.

2.2.3 Dimensi Fasilitas Kerja

Menurut Kotler (Apriyani 2017) mengemukakan bahwa dimensi fasilitas itu ada 4 antara lain :



1. Kondisi Fasilitas

Kondisi fasilitas sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan.

2. Kelengkapan

Kelengkapan fasilitas penting dalam suatu organisasi dengan fasilitas yang lengkap akan mempermudah proses kerja dalam suatu organisasi.

3. Desain Interior

Desain interior mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam lingkungan kerja terutama dalam bekerja.

4. Desain Eksterior

Desain eksterior juga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam lingkungan kerja.

2.2.4 Jenis Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja di masing-masing perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan ukuran perusahaannya.

Menurut Bary (2012) jenis fasilitas kerja antara lain:

1. Mendapatkan Reward

Reward dari perusahaan tidak harus berupa barang atau materi, tetapi bisa juga berupa pujian atau apapun yang dapat membuat pegawai senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward agar pegawai merasa nyaman dan puas untuk bekerja lebih semangat dan baik lagi.

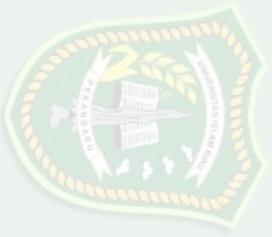
2. Mendapatkan insentif yang sesuai.

Pegawai yang berkinerja baik dapat memperoleh bonus yang tujuannya agar bisa meningkatkan semangat dan supaya tetap memiliki kinerja yang baik.

3. Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membuat pegawai merasa aman dan nyaman di tempat kerja, yang berdampak pada kinerja pegawai.

Fasilitas yang dapat menentukan lingkungan kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :



a) Fasilitas kelengkapan kerja

Kelengkapan kerja adalah setiap barang atau benda yang bersifat fisik yang digunakan sebagai alat bantu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, dengan peralatan yang berperan mempermudah dan melengkapi alat-alat dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Fasilitas sosial

Selain kelengkapan kerja menjadi penunjang kerja, fasilitas sosial bagi organisasi atau perusahaan juga harus diperhatikan, karena fasilitas sosial merupakan kebutuhan individu pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Fasilitas sosial di lingkungan kantor antara lain : toilet, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan dan lain-lain.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi karena disiplin kerja dapat mempengaruhi setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Apabila pegawai atau karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka akan sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Disiplin mencerminkan sikap atau kondisi yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan kantor.

Dalam kegiatan sehari-hari, masalah disiplin kerja sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu ataupun tempat. Apapun bentuk kegiatannya jika kegiatan tersebut dilaksanakan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan baik itu waktu ataupun tempat maka itu yang dikatakan dengan disiplin. Jika dilakukan dengan konsekuen, maka disiplin tersebut berarti telah marasuk kedalam jiwa seseorang.

Menurut Sutrisno (2019:86) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketetapan instansi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) berpendapat Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitar dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Sedangkan Ansory dan Indrasari (2018:36) berpendapat Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin sangat berhubungan dengan wewenang. Oleh sebab itu, pemegang wewenang harus

mampu mendisiplinkan dirinya sendiri sehingga bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang sesuai dengan wewenang yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang ditanamkan pada diri sendiri yang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan agar dapat terciptanya kinerja yang baik di kantor dan dimanapun serta agar dapat tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh instansi atau perusahaan.

2.3.2. Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela 2017:355) menyatakan indikator disiplin kerja antara lain :

1. Kehadiran,
2. Ketaatan pada peraturan kerja,
3. Ketaatan pada standar kerja,
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan
5. Bekerja etis.

Menurut Singodimedjo dan Edy Sutrisno (2016:94) ada empat dimensi disiplin kerja di antara lain adalah :

1. Taat terhadap waktu

Dilihat dari ketaatan terhadap jadwalnya masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan kantor

Peraturan dasar yang diberlakukan dalam kantor seperti cara berpakaian, tingkah laku dan sikap.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

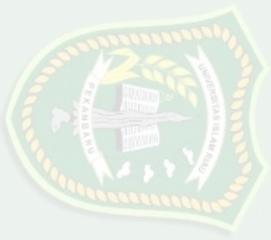
Dilihat dari cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara bersosialisasi dengan unit lainnya.

4. Taat terhadap norma

Segala norma yang berlaku harus ditaati dan diikuti oleh seluruh pegawai.

Sedangkan menurut Fathoni dan Hartatik (2018:200) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pemimpin
3. Keadilan



4. Pengawasan pelekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegaan
7. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan pendapat Fathoni diketahui indikator-indikator diatas merupakan hal yang penting bagi kedisiplinan organisasi bagi seluruh pihak khususnya pemimpin. Kedisiplinan ada agar para pegawai dapat bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaannya serta patuh terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di dalam organisasi. Tujuannya agar kedisiplinan diri dalam bekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan aturan yang ditetapkan, pegawai tidak secara langsung akan mengikutinya. Pihak kantor perlu membiasakan pegawai dengan segala aturan dan kebiasaan kantor atau institusi tempat mereka bekerja. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai menurut Afandi (2016:10), antara lain:

1. Faktor kepemimpinan,
2. Faktor sistem penghargaan,
3. Faktor kemampuan,
4. Faktor balas jasa,
5. Faktor keadilan,
6. Faktor pengawasan melekat,
7. Faktor sanksi hukum,
8. Faktor ketegasan, dan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:164) faktor yang mempengaruhi kesiapan :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang ingin dicapai harus di definisikan secara jelas dan ideal, serta cukup menantang untuk kemampuan pegawai.
2. Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat penting bagi kedisiplinan pegawai sebab pemimpin merupakan teladan dan panutan bagi bawahan.
3. Balas jasa (Kompensasi)



Kompensasi juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena kompensasi yang memberikan kepuasan dan kecintaan pada organisasi atau pekerjaan pada diri sendiri.

4. Keadilan

Keadilan berkontribusi untuk mendorong terwujudnya disiplin pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan orang lain.

5. Waskat

Waskat (pengawasan dan melekat) adalah langkah nyata dan paling efektif untuk mencapai disiplin organisasi antar pegawai.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum sangat penting guna menjaga dan memelihara kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam segala tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantar pegawai akan membantu kedisiplinan yang baik dalam sebuah organisasi atau instansi

2.3.4 Jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry dikutip oleh Rahman (2017:25) berpendapat bahwa jenis-jenis kedisiplin antara lain :

1. Self Imposed Discipline

Self Imposed Discipline merupakan kedisiplinan yang muncul karena kesadaran dan kerelaan diri sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan ini timbul karena seseorang merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga timbul kesadaran dan secara suka rela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Command Discipline

Command Discipline adalah kedisiplinan yang timbul karena adanya perintah, paksaan, dan hukuman dari pemilik kekuasaan. Kedisiplinan yang timbul bukan karena kesadaran pada diri sendiri dan kesadaran timbul karena adanya tuntutan, paksaan dan ancaman dari orang lain.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP NII





Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis disiplin kerja, diantaranya adalah :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri penting dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin diri pegawai akan bertanggung jawab, dapat mengatur diri sendiri, menghargai diri sendiri dan orang lain.

2. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan memberikan kinerja yang baik ketika setiap anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

3. Disiplin Prevetif

Disiplin prevetif salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan sikap dan perilaku pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi berdasarkan kemauan pegawai itu sendiri serta mendorong kedisiplinan pegawai agar dapat mempertahankan sikap dan perilaku tersebut tanpa paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya yang digunakan organisasi untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang telah dilakukan secara berulang.

2.3.5 Pentingnya Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Disiplin pegawai yang baik menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat menjaga dan menjunjung tinggi loyalitas dan kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka akan diketahui nilai kinerja setiap pegawainya karna disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat erat kaitannya. Pegawai memiliki disiplin diri dalam bekerja akan bekerja secara maksimal, teliti dan terarah begitu pula sebaliknya pegawai dengan disiplin kerja yang rendah cenderung malas dan cenderung menunda-nunda pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk menilai hasil kinerja pegawai. Setiap pegawai yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung teliti

dan memikul tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab pribadinya. Semakin sadar akan tugas dan tanggung jawab akan membawa pada disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang dapat mengatasi masalah terkait pekerjaan biasanya lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat berpengaruh langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan menjadi pegawai yang kuat dan berkualitas tinggi serta akan baik dalam melakukan tugas atau kegiatan yang mengarah pada kinerja yang tinggi. Dengan demikian disimpulkan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawainya dengan disiplin kerja. Pastinya setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawainya meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas dan prestasi kerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Salju, Greis Patara (2021)	Pengaruh Fasilitas, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.	Fasilitas (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih meningkat, sehingga menimbulkan rasa keterkaitan dari para pegawai, motivasi berpengaruh serta melalui uji f didapatkan juga hasil signifikan terhadap variable independen dalam penelitian ini secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai.
Elfina Manurung, Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi	Pengaruh Fasilitas kerja, Kedisiplinan, dan Pengawasan	Fasilitas kerja (X1) Kedisiplinan (X2) Pengawasan (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan secara

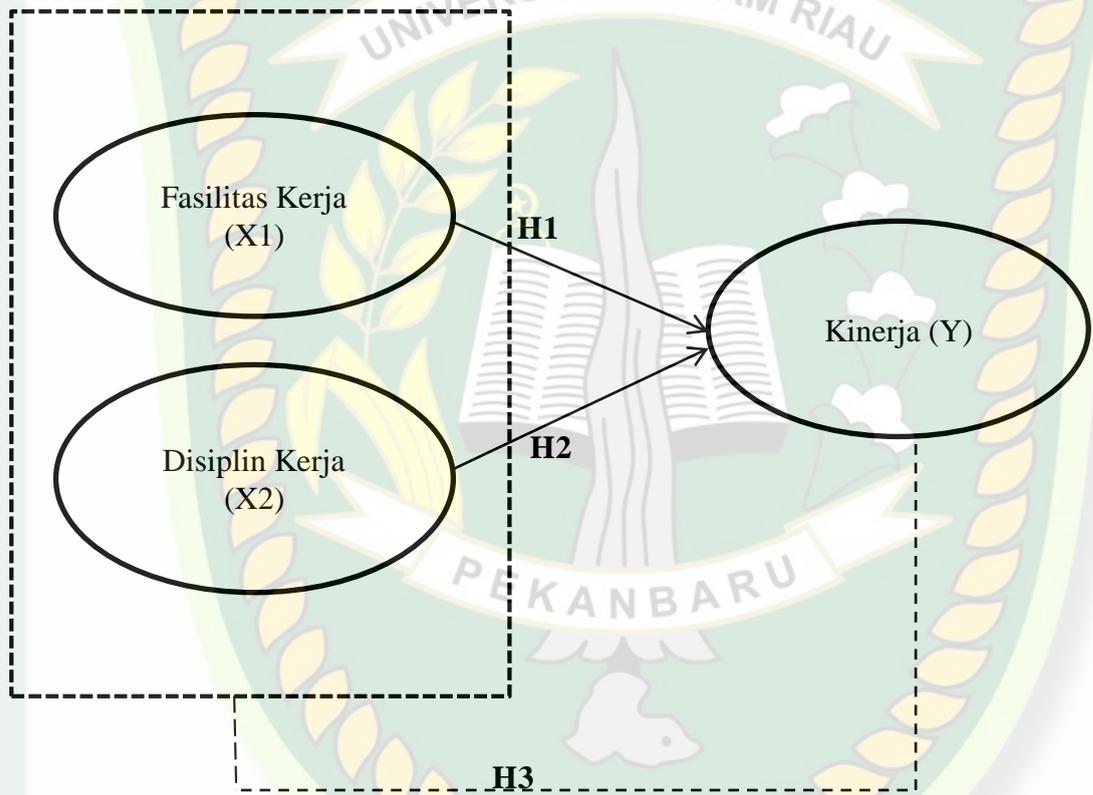
Metia, Isminingsih (2020)	terhadap Kinerja Pegawai pada BNN Provinsi Sulawesi Selatan			parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Muhammad Bachtiar Affandiie, Muhammad Mansur, Afi Rachmat Slamet (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintahan Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang	Fasilitas kerja (X1) Motivasi (X2) Kedisiplinan (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Serta secara simultan fasilitas, motivasi, dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.
Rabitoh, Muhammad Rajab Tambusay, Syamsul Efendi, Rosnaya Harahap, Indah Adelina (2019)	Pengaruh fasilitas Kerja, Kedisiplinan, dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tanjungbalai	Fasilitas kerja (X1) Kedisiplinan (X2) Pengawasan (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja, kedisiplinan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat di buat struktur penelitian sebagai berikut :

Model Kerangka tentang Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Sumber : Rivai dan Assauri (2013)

Keterangan :

————— Hubungan Parsial

----- Hubungan Simultan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



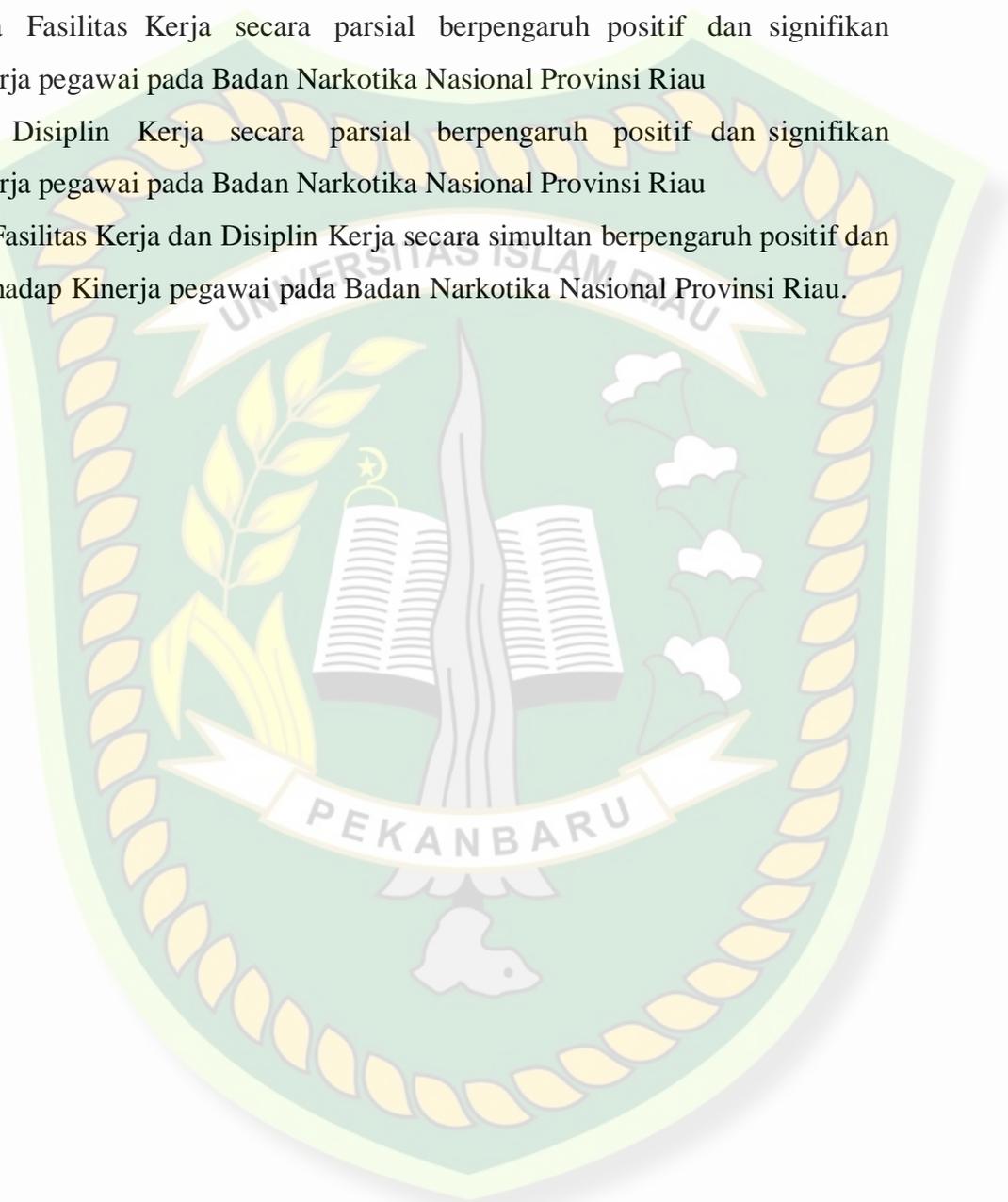
2.6. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan, maka dibangun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

H2 : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

H3 : Diduga Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Pepaya No. 65, Jadirejo, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Proses pengumpulan data tersebut penulis mendatangi secara langsung pihak yang kompeten untuk memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Fasilitas Kerja (X1) merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. (Husnan, 2014:127)	1. Fasilitas Peralatan Kerja	1. Fasilitas sesuai dengan kebutuhan 2. Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya 3. Fasilitas dapat digunakan dengan mudah 4. Fasilitas mempercepat proses kerja	Ordinal
		2. Fasilitas Perlengkapan Kerja	5. Fasilitas lengkap 6. Tata ruang pas dan rapi 7. penempatan fasilitas yang dilakukan strategis	
2.	Disiplin (X2) menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan dan ketetapan instansi. (Sutrisno, 2019:86)	1. Taat kepada peraturan waktu kerja	1. Masuk tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Taat kepada ketentuan jam istirahat	Ordinal
		2. Taat kepada peraraturan kerja	4. Taat kepada peraturan yang berlaku 5. taat kepada ketentuan berpakaian dalam bekerja 6. Taat terhadap peraturan bertingkah laku dalam bekerja	

		3. Taat terhadap peraturan organisasi	7. Ketaatan pada pedoman kerja 8. Bertanggung jawab 9. Saling menghormati pendapat	
3.	Kinerja (Y) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. (Wirawan 2019:101)	1. Kualitas	1. Ketelitian kerja 2. Kerapian kerja 3. Ketepatan waktu	Ordinal
		2. Kuantitas	4. Kemampuan kerja 5. Pencapaian target kerja 6. Penyelesaian pekerjaan melebihi target	

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan ciri khas yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau ini yaitu seluruh seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 49 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengenai penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:61-63) yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 49 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah sumber penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, survey pendapat baik itu dari individu maupun kelompok (orang). Maupun hasil pengamatan (observasi) terhadap suatu objek, kejadian atau hasil tes pengujian (objek).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang ada, atau arsip, baik yang diterbitkan secara umum atau tidak.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dimana responden akan diberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Skala yang digunakan yaitu skala likert (*likert scale*). Skala likert menurut Sugiyono (2018:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Penilaian untuk masing-masing variable sebagai berikut :

Tabel		
Skala Pengukuran Likert		
Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



3.4.2 Wawancara

Pengumpulan data menggunakan wawancara (*interview*) menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019:2), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jenis wawancara yang akan digunakan peneliti adalah wawancara tak berstruktur. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bentuk bebas dimana peneliti tidak menggunakan panduan atau pedoman wawancara yang terorganisir secara menyeluruh untuk mengumpulkan data. Pedoman wawancara yang digunakan hanyalah garis-garis besar dari permasalahan yang akan dibahas. Wawancara tidak berstruktur atau terbuka sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subjek yang diteliti (Sugiyono,2014:140).

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengutip langsung data yang diperoleh dari objek penelitian. Penelitian memperoleh data sekunder melalui Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam instrument pengukuran variabel. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2016:109).

Uji validitas dilakukan dengan mengamati korelasi skor antara setiap item angket dengan total skor yang ingin diukur, sistem yang digunakan yaitu Coefficient correlation Pearson dalam SPSS. Pedoman pengambilan keputusan di lakukan dengan membandingkan nilai r dihitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Apabila nilai r tabel hasil dari perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan atau butir pertanyaan tersebut valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018:45) reliabilitas merupakan alat ukur terhadap kusioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan

reliabel atau dapat dipercaya ketika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas terhadap item pertanyaan dan angket yang digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dan instrumen penelitian. Kriteria uji reliabilitas yaitu jika $\alpha > 0,60$ yang berarti pernyataan tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai $\alpha \leq 0,60$ berarti pernyataan tersebut tidak reliabel.

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2018), Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi liner berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
- X₁ : Variabel Fasilitas Kerja
- X₂ : Variabel Disiplin Kerja
- α : Konstanta Persamaan Regresi
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi
- e : Tingkat Kesalahan (error)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (*R-Squared*) merupakan pengujian yang digunakan untuk menjelaskan besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel dependen (Widarjono,2015). Uji koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kita memiliki garis regresi. Jika nilai koefisien determinasi (*R-squared*) dalam suatu estimasi mendekati angka satu (1) dapat dikatakan sebuah variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh independennya. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (*R-squared*) jauh dari angka satu (1) atau dekat dengan angka nol (0), maka berarti kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau adalah lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tugas negara dibidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan zat narkotika lainnya dan bahan-bahan lainnya yang sudah dijelaskan dalam Undang – undang RI no 35 tahun 2009 tentang Narkotika Nasional dan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional No. PER/Vbnn/2010 tentang Organisasi dan tata kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota. Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau melakukan tugas, fungsi dan wewenang di bidang pencegahan, penyalahgunaan, penberantasan dan pengedaran gelap Narkotika (P4GN), yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat agar mewujudkan masyarakat Provinsi Riau yang bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika.

Singkatnya, sebelum diverifikasi BNP Riau dibentuk oleh gubernur Riau yaitu Rusli Zainal pada Desember tahun 2004. Saat itu diketuai oleh wakil gubernur Riau Drs. H. Wan Abu Bakar. Namun, tugas sehari-hari dilaksanakan oleh Ketua Pejabat Pelaksana Harian yang pertama kali diangkat pada April tahun 2005. Saat itu anggaran BNP Riau di bebaskan untuk dana hibah dari APBD Provinsi Riau. Pada 6 April 2011, Badan Narkotika Provinsi Riau berganti menjadi Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau, oleh karna itu anggaran BNNP Riau dibebaskan pada APBN. Anggaran tersebut turun pertama kali pada bulan Oktober 2011 ditujukan untuk kebutuhan sarana dan prasarana. Sedangkan anggaran untuk program kegiatan turun di tahun berikutnya yaitu tahun 2012. Dari dua kota yang telah divertikalisasi menjadi BNN kabupaten/kota, antara lain :

1. BNNK Pekanbaru yang di vertikalisasi pada bulan Juni 2011
2. BNNK Kuansing yang diresmikan pada bulan September 2013.

Pada tahun 2015, BNN RI mengusulkan 70 Kabupaten/Kota se-Indonesia untuk divertikalisasi, termasuk Kabupaten Palalawan.

ISLAM RIAU



4.2 Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

4.2.1 Visi

Menjadi lembaga Non kementerian profesional yang mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan Negara Indonesia untuk melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya di Indonesia.

4.2.2 Misi

1. Menyusun kebijakan nasional P4GN
2. Menjalankan operasional P4GN sesuai dengan tugas dan kewenangannya
3. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Zat Adiktif lainnya (narkoba)
4. Memantau dan pengendalian terhadap pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
5. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi BNN Provinsi Riau

Kedudukan :

Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. BNN dipimpin oleh Kepala.

Tugas :

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional untuk mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan perdagangan gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan perdagangan gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
3. Berkoordinasi dengan Kapolri dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan Narkotika dan Prekursor Narkotika.
4. Meningkatkan kapasitas Fasilitas Rehabilitasi medis dan sosial Rehabilitasi pecandu narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat
5. Memperdayakan masyarakat untuk mencegah penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika

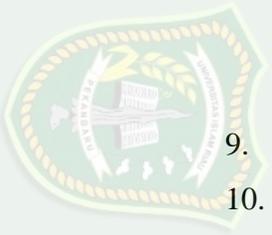


6. Memantau serta mengarahkan dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Psikotropika Narkotika
7. Melalui kerjasama bilateral dan multiteral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika
8. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika
9. Melaksanakan administrasi penyidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan Narkotika dan Prekursor Narkotika
10. Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Selain tugas diatas, BNN juga bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Psikotropika, Prekursor dan bahan Adiktif lainnya kecuali bahan Adiktif untuk Tembakau dan Alkohol.

Fungsi :

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN.
2. Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria dan prosedur P4GN.
3. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran BNN.
4. Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama di bidang P4GN.
5. Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakna teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama.
6. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada instansi vertikal di lingkungan BNN.
7. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam rangka penyusunan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.
8. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi di lingkungan BNN.



9. Pelaksanaan fasilitasi dan pengkoordinasian wadah peran serta masyarakat.
10. Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.
11. Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
12. Pengoordinasian instansi pemerintah terkait maupun komponen masarakat dalam pelaksanaan rehabilitasi dan penyatuan kembali ke dalam masyarakat serta perawatan lanjutan bagi penyalahguna dan/atau pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di tingkat pusat dan daerah.
13. Pengoordinasian peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat.
14. Peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi penyalahguna dan/atau pecandu narkotika dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol berbasis komunitas terapeutik atau metode lain yang telah teruji keberhasilannya.
15. Pelaksanaan penyusunan, pengkajian dan perumusan peraturan perundang-undangan serta pemberian bantuan hukum di bidang P4GN.
16. Pelaksanaan kerjasama nasional, regional dan internasional di bidang P4GN.
17. Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN.
18. Pelaksanaan koordinasi pengawasan fungsional instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di bidang P4GN.
19. Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik pegawai BNN dan kode etik profesi penyidik BNN.
20. Pelaksanaan pendataan dan informasi nasional penelitian dan pengembangan, serta pendidikan dan pelatihan di bidang P4GN.
21. Pelaksanaan pengujian narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
22. Pengembangan laboratorium uji narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

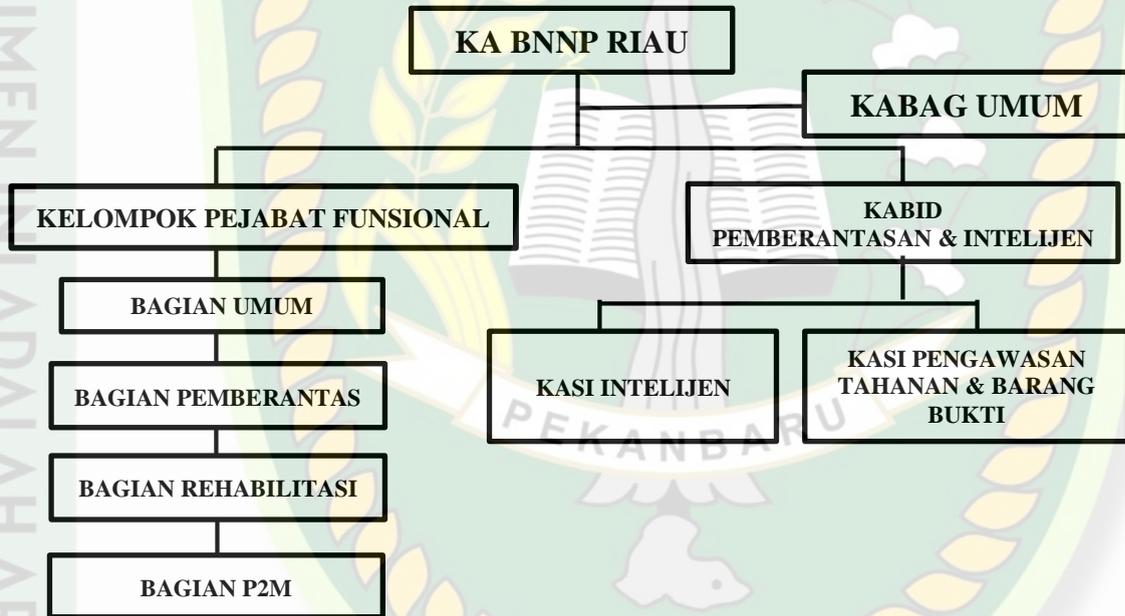


23. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun organisasi, dimana setiap individu memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi dibuat untuk menempatkan orang-orang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Adapun tanggung jawab dari setiap bidang sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



BAB V HASIL PENELITIAN

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini penulis memberikan gambaran umum mengenai identitas responden yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi berdasarkan dari hasil yang penulis dapatkan dari responden. Adapun identitas responden yang penulis kumpulkan dikelompokkan menjadi : jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah sebuah penilaian dari peneliti yang tujuannya untuk melihat mayoritas jenis kelamin pegawai yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Untuk melihat identitas para responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dicermati pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	48,98 %
2.	Perempuan	25	51,02 %
	Total	49	100 %

Berdasarkan data tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin berjumlah 49 orang. Dengan jumlah pegawai laki laki sebanyak 24 responden atau 48,98% dan pegawai perempuan sebanyak 25 responden atau 51,02 %. Dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau lebih banyak dibandingkan pegawai laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden adalah salah satu penilaian penguji yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan usia responden yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau ini. Dengan usia penguji juga dapat memperhatikan sejauh mana

hasil kerja pegawai dalam instansi. Berikut tingkat usia responden pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau :

Tabel 5.2

Identitas responden berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 Tahun	7	14,29%
2.	25-35 Tahun	26	53,06%
3.	34-45 Tahun	10	20,41%
4.	> 45 Tahun	6	12,24%
	Total	49	100 %

Berdasarkan data tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa identitas responden berdasarkan tingkat usia berjumlah 49 responden yang terdiri dari 7 orang yang berusia dibawah 25 tahun, 26 orang yang berusia 25-35 tahun, 10 orang berusia 35-45 tahun dan 6 orang yang berusia diatas 45 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai berusia 25-35 tahun. Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi didominasi oleh pegawai dengan usia produktif yang mana usia produktif akan mampu mempertahankan hasil kerjanya dengan baik.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan responden untuk menyesuaikan pekerjaan dengan ilmu pendidikannya. Tingkat pendidikan yang berbeda akan menunjukkan hasil yang berbeda pula. Secara umum, tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat lebih mudah memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.3**Identitas responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	13	26,53 %
2.	S1	34	69,39 %
3.	S2	2	4,08 %
4.	S3	0	0
	Total		100 %

Dari data tabel 5.3 di atas diketahui identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan berjumlah 49 orang yang terdiri dari 13 orang atau 26,53 % tamatan SMA, 34 orang atau 69,39 % tamatan Sarjana (S1), dan 2 orang atau 4,08 % tamatan Magister (S2). Dapat disimpulkan mayoritas pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau tamatan Sarjana (S1).

5.1.4 Lama bekerja Responden

Lama bekerja merupakan salah satu perbandingan penulis terhadap pegawai yang dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau bekerja. Berikut identitas responden berdasarkan lama bekerjanya :

Tabel 5.4**Identitas responden berdasarkan Lama bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 5 Tahun	15	30,61 %
2.	5-10 Tahun	28	57,14 %
3.	≥ 10 Tahun	6	12,25 %
	Total	49	100 %

Berdasarkan tabel 5.4 di atas menunjukkan dari 49 responden yang bekerja terdapat 15 orang atau 30,612 % pegawai bekerja selama kurang lebih dari 5 tahun. Responden yang bekerja selama 5-10 Tahun berjumlah 28 orang atau 57,143 %. Dan untuk

responden yang bekerja lebih dari 15 orang atau 12,245 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau memiliki masa kerja selama 5-10 tahun.

5.2 Uji Instrumental

Hasil penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada responden berdasarkan variabel Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja dan Kinerja (Y) untuk itu diperlukan uji kelayakan terhadap masing-masing variabel dan indikator dengan cara berikut ini :

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang tujuannya untuk mengetahui kemampuan alat ukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner. Uji validitas penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat kepercayaan atau taraf signifikan sebesar 5%. Dalam penelitian ini menentukan uji validitas dengan jumlah 49 orang responden. Cara untuk menentukan r-tabel dengan rumus : $df = n-2$, berarti $49-2 = 47$. Maka diperoleh r-tabel sebesar 0,281 pada $\alpha = 5\%$.

Setiap item pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila r-hitung $> 0,281$ dan apabila r-hitung $< 0,281$ maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas untuk variabel Fasilitas Kerja terdiri dari 6 pernyataan yang diperoleh dari hasil output SPSS dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.5
Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)

Persyaratan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,678	0,281	Valid
X1.2	0,707	0,281	Valid
X1.3	0,743	0,281	Valid
X1.4	0,727	0,281	Valid
X1.5	0,405	0,281	Valid
X1.6	0,767	0,281	Valid
X1.7	0,875	0,281	Valid

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan output uji validitas variabel Fasilitas Kerja dalam tabel 5.5 di atas bahwa 6 pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja terdiri dari 9 pernyataan yang diperoleh dari SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.2.1	0,386	0,281	Valid
X.2.2	0,796	0,281	Valid
X.2.3	0,824	0,281	Valid
X.2.4	0,859	0,281	Valid
X.2.5	0,724	0,281	Valid
X.2.6	0,776	0,281	Valid
X.2.7	0,653	0,281	Valid
X.2.8	0,757	0,281	Valid
X.2.9	0,620	0,281	Valid

Sumber : Data olahan SPSS Versi 22

Berdasarkan output uji validitas variabel Disiplin Kerja dalam tabel 5.6 di atas bahwa 9 pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja terdiri dari 6 pernyataan yang diperoleh dari SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,678	0,281	Valid
Y.2	0,889	0,281	Valid
Y.3	0,896	0,281	Valid
Y.4	0,597	0,281	Valid
Y.5	0,870	0,281	Valid
Y.6	0,689	0,281	Valid

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan output uji validitas variabel Disiplin Kerja dalam tabel 5.7 diatas bahwa 6 pernyataan secara keseluruhan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk dapat mengetahui konsistensi hasil pengukuran masing-masing variabel. Berdasarkan reabilitas akan menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengukuran dengan hasil yang reliabel menunjukkan data sudah bisa dipercaya. Pengujian reabilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja (X1)	0,796	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,868	0,60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dilihat nilai koefisien alpha pada variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar $0,865 > 0,60$, dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) Sebesar $0,883 > 0,60$, dan untuk variabel Kinerja (Y), sebesar $0,940 > 0,60$. Disimpulkan bahwa alat penelitian ini reliable, karna nilai Cronbach's Alpha lebih besar dibandingkan nilai Koefisien Alpha yaitu 0,60.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1. Analisis Deskriptif Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas Kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan pada berikut ini :

5.3.1.1. Fasilitas Peralatan Kerja

Alat kerja atau hal-hal yang butuhkan pegawai dalam bekerja merupakan kewajiban organisasi atau instansi untuk menyediakannya. Kewajiban ini disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Alat-alat tersebut harus memenuhi persyaratan tidak mengganggu kerja dan memberikan dampak yang baik terhadap instansi. Peralatan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.3.1.1.1 Fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan akan dapat menunjang kelancaran proses kerja pada instansi atau organisasi. Dengan adanya fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan memadai maka kelancaran dalam bekerja akan terwujud. Hasil tanggapan responden mengenai indikator fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai Fasilitas yang sesuai dengan Kebutuhan

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	14	28,57 %
2.	Setuju	23	46,94 %
3.	Cukup Setuju	12	24,49 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
Total		49	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 14 orang atau 28,57 % menjawab sangat setuju, 23 orang atau 46,94 % menjawab setuju, kemudian 12 orang atau 24,49 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan yang didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Maka dari itu fasilitas pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dikatakan baik dan proses kerja dapat terlaksana dengan baik.

5.3.1.1.2 Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya

Fasilitas yang dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan akan dapat menghambat atau melalaikan dalam proses kerja. Oleh karena itu fasilitas yang dapat digunakan sebagaimana fungsinya sangat penting dalam suatu organisasi. Berikut hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang dapat digunakan sebagaimana fungsinya :

Tabel 5.10
Fasilitas digunakan sebagaimana fungsinya

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	14,29 %
2.	Setuju	40	81,63 %
3.	Cukup Setuju	2	4,08 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas digunakan sebagaimana fungsinya dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 7 orang atau 14,29 % menjawab sangat setuju, 40 orang atau 81,63 % menjawab setuju, kemudian 2 orang atau 4,08 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap fasilitas digunakan sebagaimana fungsinya didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Maka dari itu fasilitas digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan dapat mempermudah proses kerja.

5.3.1.1.3 Fasilitas dapat digunakan dengan mudah

Fasilitas pada dasarnya disediakan untuk mempermudah pekerjaan para pegawai, apabila fasilitas yang disediakan malah mempersulit proses kerja maka fasilitas tersebut bisa dikatakan tidak efektif ada dalam suatu organisasi. Maka dari itu fasilitas yang dapat digunakan dengan mudah perlu ada dalam organisasi. Berikut hasil tanggapan responden mengenai fasilitas dapat digunakan dengan mudah.

Tabel 5.11**Fasilitas dapat digunakan dengan mudah**

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	20,41 %
2.	Setuju	39	79,59 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas dapat digunakan dengan mudah dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 10 orang atau 20,41 % menjawab sangat setuju, dan 39 orang atau 79,59 % menjawab setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap fasilitas dapat digunakan dengan mudah yang didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang berarti sebagian besar fasilitas kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat diakses dengan mudah.

5.3.1.1.4 Fasilitas dapat mempercepat proses kerja

Fasilitas dapat mempercepat proses kerja merupakan tujuan dari di penuhinya fasilitas kerja yang ada pada suatu instansi. Dengan cepatnya proses kerja akan dapat menciptakan pekerjaan yang efisien. Hasil tanggapan responden mengenai indikator fasilitas dapat mempercepat proses kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5.12**Fasilitas dapat mempercepat proses kerja**

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	26,54 %
2.	Setuju	36	73,46 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas dapat mempercepat proses kerja dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 13 orang atau 26,54 % menjawab sangat setuju, dan 36 orang atau 73,46% menjawab setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap fasilitas dapat digunakan dengan mudah yang didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang berarti sebagian besar fasilitas kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat mempercepat proses kerja pegawai.

5.3.1.2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak berkaitan langsung untuk produksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Perlengkapan kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

5.3.1.2.1 Fasilitas yang lengkap

Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, fasilitas yang lengkap merupakan salah satu hal yang diperlukan dari fasilitas kerja, yang mana hal ini dapat mempermudah segala proses kerja untuk mencapai tujuan dari suatu instansi. Hasil tanggapan responden mengenai indikator fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.13
Fasilitas yang lengkap

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	12	24,49%
2.	Setuju	24	48,98 %
3.	Cukup Setuju	13	26,53 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

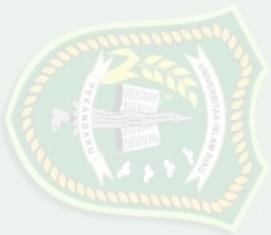
Berdasarkan tabel 5.13 diketahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas dapat mempercepat proses kerja dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 12 orang atau 24,49 % menjawab sangat setuju, 24 orang atau 48,98 % menjawab setuju, kemudian 13 orang atau 26,53 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap fasilitas yang lengkap didapati dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau seimbang menjawab setuju dan sangat setuju. Yang artinya fasilitas kerja yang lengkap pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau meningkatkan hasil kerja yang baik.

5.3.1.2.2 Tata ruang pas dan rapi

Secara garis besar penempatan fasilitas pada posisi pada tempat yang baik dan benar ialah mengatur fasilitas untuk operasi kegiatan yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tanggapan responden mengenai indikator tata ruang pas dan rapi dilihat dari tabel berikut:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.14**Tata ruang pas dan rapi**

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	18	36,73 %
2.	Setuju	27	55,10 %
3.	Cukup Setuju	4	8,17 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.14 diketahui hasil tanggapan responden mengenai tata ruang pas dan rapi dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 18 orang atau 36,73 % menjawab sangat setuju, 27 orang atau 55,10 % menjawab setuju, kemudian 4 orang atau 8,17 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap tata ruang pas dan rapi didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju. Yang berarti fasilitas kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau diletakkan dan diposisikan pada tempat yang baik dan benar .

5.3.1.2.3 Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis

Penempatan fasilitas dengan strategis atau tata letak fasilitas merupakan bagian perancangan fasilitas yang lebih fokus kepada pengaturan unsur-unsur fisik. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan sebab penempatan fasilitas strategis dan tepat dapat menunjang kelancaran proses kerja para pegawai. Tanggapan responden mengenai indikator penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis dapat dilihat dari tabel berikut :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5.15

Penempatan fasilitas yang dilakukan strategis

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	14	28,58 %
2.	Setuju	30	61,22 %
3.	Cukup Setuju	5	10,20 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
	TOTAL	49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui hasil tanggapan responden mengenai penempatan fasilitas yang dilakukan strategis dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 14 orang atau 28,58 % menjawab sangat setuju, 30 orang atau 61,22 % menjawab setuju, kemudian 5 orang atau 10,20 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap tata ruang pas dan rapi didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju. Penempatan fasilitas yang dilakukan strategis pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau diletakkan dan diposisikan pada tempat yang baik dan benar .



Tabel 5.16

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Fasilitas Kerja
pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	14	23	12	-	-	
Bobot Nilai	70	92	36	-	-	198
Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya	7	40	2	-	-	
Bobot nilai	35	160	6	-	-	201
Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	10	39	-	-	-	
Bobot nilai	50	156	-	-	-	206
Fasilitas dapat mempercepat proses kerja	13	36	-	-	-	
Bobot nilai	65	144	-	-	-	209
Kelengkapan kerja						
Fasilitas lengkap	12	24	13	-	-	
Bobot nilai	60	96	39	-	-	195
Fasilitas diletakkan pada tempat yang baik dan benar	18	27	4	-	-	
Bobot nilai	90	108	12	-	-	210
Penempatan fasilitas yang dilakukan strategis	14	30	5	-	-	
Bobot nilai	70	120	15	-	-	205
Total						1424

Sumber : Olah data 2022

Dilihat dari tabel 5.16 diatas diketahui hasil tertinggi berada pada indikator fasilitas diletakkan pada tempat yang baik dan benar yaitu dengan skor 210. Kemudian untuk hasil terendah berada pada indikator fasilitas lengkap dengan skor sebesar 195.



Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden dari tertinggi dan terendah dapat dijelaskan dari penjelasan berikut ini :

Skor Maksimal : $7 \times 5 \times 49 = 1715$

Skor Minimal : $7 \times 1 \times 49 = 343$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$\frac{1715 - 343}{5}$

: 274,4 dibulatkan menjadi 274

Untuk mengetahui tingkat katagori variabel Fasilitas Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat ditentukan dengan cara dibawah ini :

- Sangat baik : 1439 - 1713
- Baik : 1165 - 1439
- Cukup baik : 891 - 1165
- Kurang baik : 617 - 891
- Tidak baik : 343 - 617

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, hasil skor total pada variabel Fasilitas Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yaitu sebesar 1424. Pada skala penelitian ini skor tersebut berada pada skala antara 1165 - 1439 yang termasuk kedalam kategori baik. Dengan adanya fasilitas kerja yang baik akan meningkatkan produktifitas kerja dan hasil kerja yang baik pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

5.3.2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi karna disiplin kerja dapat mempengaruhi setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Disiplin mencerminkan sikap atau kondisi yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan- peraturan dan ketentuan kantor. Disiplin Kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan pada berikut ini :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP

5.3.2.1. Taat kepada peraturan kerja

Taat pada peraturan kerja merupakan salah satu bentuk dari disiplin kerja. Ketaatan para pegawai terhadap aturan kerja, menunjukkan kedisiplinan pegawai terhadap lingkungan kerja dan atasan. Taat kepada peraturan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.3.2.1.1 Masuk tepat waktu

Disiplin waktu dalam kantor salah satunya dapat dinilai dari masuknya pegawai tepat waktu saat bekerja. Datang pegawai tepat waktu dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Hasil tanggapan responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.17
Masuk kerja tepat waktu

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	22	44,90 %
2.	Setuju	22	44,90 %
3.	Cukup Setuju	5	10,20 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.17 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 22 orang atau 44,90 % menjawab sangat setuju, 22 orang atau 44,90 % menjawab setuju, kemudian 5 orang atau 10,20 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator masuk kerja tepat waktu didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju dan sangat setuju. Maka dari itu ketaatan pegawai terhadap masuk kantor tepat waktu pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dikatakan baik.

5.3.2.1.2 Pulang tepat waktu

Pulang kerja tepat waktu sama pentingnya dengan indikator sebelumnya. Dengan pulang tepat waktu maka ketaatan pegawai terhadap aturan kantor dapat dikatakan berjalan dengan baik. Apabila pegawai patuh akan aturan pulang tepat waktu bisa dikatakan pegawai disiplin terhadap aturan kerja yang berlaku. Berikut hasil tanggapan responden mengenai indikator pulang kerja tepat waktu dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.18
Pulang kerja tepat waktu

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	16	32,65 %
2.	Setuju	20	40,82 %
3.	Cukup Setuju	10	20,41 %
4.	Tidak Setuju	3	6,12 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 16 orang atau 32,65 % menjawab sangat setuju, 20 orang atau 40,82 % menjawab setuju, 10 orang atau 20,41 % menjawab cukup setuju, kemudian 3 orang atau 6,12 % menjawab tidak setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator pulang kerja tepat waktu didapati dari 49 orang responden bervariasi, namun mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju. Maka dari itu ketaatan pegawai terhadap pulang kantor tepat waktu pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dikatakan baik.

5.3.2.1.3. Taat pada ketentuan jam istirahat

Disiplin waktu kerja diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. Salah satunya taat terhadap ketentuan jam istirahat kantor. Ketaatan ini sangat perlu ditegakan sebab hal ini dapat mempengaruhi kinerja para

pegawai. Berikut hasil tanggapan responden mengenai ketaatan pada ketentuan jam istirahat dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.19

Taat pada ketentuan jam istirahat

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	20	40,82 %
2.	Setuju	25	51,02 %
3.	Cukup Setuju	4	8,16 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.19 diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketaatan pada ketentuan jam istirahat dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 20 orang atau 40,82 % menjawab sangat setuju, 25 orang atau 51,02 % menjawab setuju, kemudia 4 orang atau 8,16 % menjawab cukup setuju.

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap ketaatan pada ketentuan jam istirahat didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang berarti para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dikatakan taat pada ketentuan jam istirahat.

5.3.2.2 Taat pada peraturan kerja

Peraturan kerja dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap koitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang artinya taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan. Dengan adanya ketaatan peraturan kerja tersebut dapat mencapai tujuan instansi dengan baik. Berikut ketaatan peraturan kerja dalam penelitian ini :

5.3.2.2.1 Patuh terhadap peraturan kantor

Patuh terhadap peraturan kantor dapat menjaga peraturan dan sistem kantor berjalan secara konsisten.dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan, maka konsistensi

kerja pun akan terjaga. Berikut hasil tanggapan responden mengenai indikator patuh terhadap peraturan kantor dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.20

Patuh terhadap peraturan kantor

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	21	42,86 %
2.	Setuju	28	57,14 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.20 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator patuh terhadap peraturan kantor dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 21 orang atau 42,86 % menjawab sangat setuju, dan 28 orang atau 57,14% menjawab setuju..

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator patuh terhadap peraturan kantor yang didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang berarti kepatuhan pegawai terhadap peraturan kantor pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau termasuk baik.

5.3.2.2.2 Taat dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja

Ketaatan dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja dikatakan penting karna penampilan secara tidak langsung mencerminkan kepribadian seseorang, dan salah satu faktor penting yaitu cara pakaian yang digunakan dipertanggungjawabkan oleh suatu individu yang terdapat dalam suatu instansi atau organisasi. Hasil tanggapan responden mengenai ketaatan dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja dilihat dari tabel berikut:

ISLAM RIAU

Tabel 5.21

Tata dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	26	53,06 %
2.	Setuju	20	40,82 %
3.	Cukup Setuju	3	6,12 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.21 diketahui hasil tanggapan responden mengenai tata ruang pas dan rapi dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 26 orang atau 53,06 % menjawab sangat setuju, 20 orang atau 40,82 % menjawab setuju, kemudian 3 orang atau 6,12 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap tata dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab sangat setuju. Artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu taat pada peraturan berpakaian dalam bekerja.

5.3.2.2.3 Taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja

Taat pada peraturan tingkah laku dalam bekerja dapat membantu pegawai bersosialisasi dan menyelesaikan tugas dengan cepat. Dengan ketaatan pada peraturan bertingkah laku pada kantor juga akan membuat pekerjaan menjadi lebih produktif. Hasil tanggapan responden mengenai ketaatan dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.22**Tata dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja**

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	25	51,02 %
2.	Setuju	24	48,98 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.22 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 25 orang atau 51,02 % menjawab sangat setuju, dan 24 orang atau 48,98 % menjawab setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab sangat setuju. Artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu taat terhadap peraturan bertingkah laku dalam bekerja. Dan dengan taatnya pegawai terhadap peraturan bertingkah laku akan menciptakan proses kerja yang berjalan dengan baik.

5.3.2.3. Taat terhadap peraturan organisasi

Diciptakannya peraturan organisasi tentunya akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Taat terhadap peraturan organisasi dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

5.3.2.3.1 Taat melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja

Dalam menjalankan tugas dibutuhkan auan efektif yang menyelaraskan sistem dalam bekerja sehingga visi dan misi sebuah instansi dapat tercapai. Salah satunya dengan adanya pedoman kerja. Adanya pedoman kerja tujuannya untuk memastikan

pekerjaan dan kegiatan operasional berjalan dengan lancar. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai taat melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.23

Tata melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	20,41 %
2.	Setuju	33	67,35 %
3.	Cukup Setuju	6	12,24 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.23 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 10 orang atau 20,41 % menjawab sangat setuju, 33 orang atau 67,35 % menjawab setuju, dan 6 orang atau 12,24 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap ketaatan melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab sangat setuju. Artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu bekerja sesuai dengan pedoman kerja. Dan dengan taatnya pegawai terhadap pedoman kerja dapat menyalurkan kegiatan operasional kerja dengan baik.

5.3.2.3.2 Tanggung jawab

Dalam dunia kerja, tanggung jawab merupakan salah satu karakter yang sangat penting yang harus ada didalam diri pegawai. Tanggung jawab dapat membantu pegawai untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Tanggung jawab mengacu pada sejauh mana pegawai menjalankan peran dan tugas untuk berkontribusi terhadap keberhasilan instansi. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.24
Tanggung jawab

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	26	53,06 %
2.	Setuju	21	42,86 %
3.	Cukup Setuju	2	4,08 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.24 diketahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 26 orang atau 53,06 % menjawab sangat setuju, 21 orang atau 42,86 % menjawab setuju, dan 2 orang atau 4,08 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab sangat setuju. Artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan. Karna bekerja di BNN merupakan pekerjaan yang tidak mudah maka dibutuhkan tanggung jawab dan komitmen yang tinggi bagi setiap pegawainya.

5.3.2.3.3. Menghargai pendapat

Saling menghargai sangat perlu diterapkan dalam berbagai lingkungan, terutama di dunia kerja. Terlebih lagi, setiap orang memiliki gaya kerja dan kepribadian yang berbeda-beda pula. Oleh karna itu, pegawai harus saling menghargai agar segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Berikut hasil tanggapan responden mengenai indikator menghargai pendapat dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

ISLAM RIAU

Tabel 5.25
Menghargai pendapat

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	16	32,65 %
2.	Setuju	33	67,35 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.25 diketahui hasil tanggapan responden mengenai menghormati pendapat dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 16 orang atau 32,65 % menjawab sangat setuju, dan 33 orang atau 67,35% menjawab setuju.

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap menghormati pendapat didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang berarti para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu saling menghargai pendapat setiap pegawai dalam setiap diskusi pekerjaan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.26

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)
pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau**

Variabel Disiplin Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Taat terhadap peraturan kerja						
Masuk kantor tepat waktu	22	22	5	-	-	
Bobot Nilai	110	88	15	-	-	213
Pulang kerja tepat waktu	16	20	10	3	-	
Bobot nilai	80	80	30	6	-	196
Taat ketentuan jam istirahat	20	25	4	-	-	
Bobot nilai	100	100	12	-	-	212
Taat kepada peraturan kerja						
Patuh terhadap peraturan kantor yang belaku	21	28	-	-	-	
Bobot nilai	105	112	-	-	-	217
Taat dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja	26	20	3	-	-	
Bobot nilai	130	80	9	-	-	219
Taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja	25	24	-	-	-	
Bobot nilai	125	96	-	-	-	221
Taat terhadap peraturan organisasi						
Melakukan pekerjaan sesuai pedoman kerja	10	33	6	-	-	
Bobot nilai	50	132	18	-	-	200
Bertanggung jawab	26	21	2	-	-	
Bobot nilai	130	84	6	-	-	220
Menghormati pendapat pegawai lain dalam diskusi kerja	16	33	-	-	-	
Bobot nilai	80	132	-	-	-	212
Total						1910

Sumber : Olah data 2022

Dilihat dari tabel 5.26 diatas diketahui hasil tertinggi berada pada indikator taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja yaitu dengan skor 221. Kemudian untuk hasil terendah berada pada indikator pulang tepat waktu dengan skor sebesar 196. Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden dari tertinggi dan terendah dapat dijelaskan dari penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor Maksimal} : 9 \times 5 \times 49 = 2205$$

$$\text{Skor Minimal} : 9 \times 1 \times 49 = 441$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2205 - 441}{5}$$

$$: 352,8 \text{ dibulatkan menjadi } 353$$

Untuk mengetahui tingkat katagori variabel Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat ditentukan dengan cara dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} : 1853 - 2206$$

$$\text{Baik} : 1500 - 1853$$

$$\text{Cukup baik} : 1147 - 1500$$

$$\text{Kurang baik} : 794 - 1147$$

$$\text{Tidak baik} : 441 - 794$$

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, hasil skor total pada variabel Disiplin Kerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yaitu sebesar 1910. Pada skala penelitian ini skor tersebut berada pada skala antara 1853 - 2206 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Adanya disiplin kerja yang dimiliki dalam diri pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang baik pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

5.3.3. Analisis Deskriptif Kinerja

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui

hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja pada penelitian ini dapat dijelaskan pada berikut ini :

5.3.3.1 Kualitas

Kualitas merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi atau pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna. Penjelasan kualitas dalam penelitian ini antara lain :

5.3.3.1.1 Teliti dalam bertugas

Teliti dalam bekerja merupakan keharusan karena sikap ini membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih maksimal. Apabila pegawai terbiasa dengan menyelesaikan sesuatu dengan teliti maka pegawai ataupun atasan akan merasa puas dengan hasilnya. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai indikator ketelitian dalam bertugas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.27
Teliti dalam bertugas

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	16,33 %
2.	Setuju	37	75,51 %
3.	Cukup Setuju	4	8,16 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.27 diketahui hasil tanggapan responden mengenai teliti dalam bertugas dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 8 orang atau 16,33 % menjawab sangat setuju, dan 37 orang atau 75,51% menjawab setuju.

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator teliti dalam bertugas didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional

Provinsi Riau adalah setuju. Yang artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau ketelitian dalam mengerjakan tugas pada pegawai berjalan dengan baik.

5.3.3.1.2 Rapi dalam bertugas

Kerapian dalam bekerja merupakan salah satu sifat yang harus ada pada diri pegawai. Karena dengan kerapian akan menimbulkan banyak manfaat contohnya seperti pekerjaan menjadi lebih fokus, efektif dan efisien dalam bekerja, dapat mendatangkan ide, lebih produktif, dan menciptakan hasil kerja yang maksimal. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai indikator rapi dalam bertugas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.28
Rapi dalam bertugas

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	17	34,69 %
2.	Setuju	32	65,31 %
3.	Cukup Setuju	0	0 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.28 diketahui hasil tanggapan responden mengenai rapi dalam bertugas dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 17 orang atau 34,69 % menjawab sangat setuju, dan 32 orang atau 65,31 % menjawab setuju.

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator rapi dalam bertugas didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu rapi dalam mengerjakan maupun menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu pekerjaan yang dihasilkan menjadi maksimal dan produktif.

5.3.3.1.3 Menyelesaikan tugas tepat waktu

Menyelesaikan tugas tepat waktu dapat melatih diri pegawai untuk bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan memupuk rasa disiplin. Dengan

menyelesaikan tugas tepat waktu dapat membuat aktifitas kerja menjadi lebih produktif dan mengerjakan tugas menjadi lebih maksimal. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai indikator menyelesaikan tugas tepat waktu dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 5.29

Menyelesaikan tugas tepat waktu

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	30,61 %
2.	Setuju	26	53,06 %
3.	Cukup Setuju	7	14,28 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.29 diketahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 15 orang atau 30,61 % menjawab sangat setuju, 26 orang atau 53,06% menjawab setuju, kemudian 7 orang atau 14,28 % menjawab cukup setuju.

Disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator menyelesaikan tugas tepat waktu didapati mayoritas dari 49 orang responden pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah setuju. Yang artinya para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karna itu pekerjaan yang dihasilkan menjadi maksimal dan produktif.

5.3.3.2 Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah kinerja yang dapat diukur dari hasil kerja. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target perencanaan yang sudah ditentukan. Sehingga pengukuran kuantitas kerja dapat dilakukan oleh pengelola bagian dalam suatu instansi.

Kuantitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.3.3.2.1 Menyelesaikan tugas dengan cepat

Menajemen waktu adalah keterampilan berharga yang harus dimiliki oleh pegawai. Salah satunya kecepatan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat. Pegawai yang bekerja lebih cepat seringkali lebih produktif dan dihargai oleh atasan. Dalam penelitian ini, berikut hasil tanggapan responden mengenai indikator menyelesaikan tugas dengan cepat dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.30
Menyelesaikan tugas dengan cepat

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	26,53 %
2.	Setuju	28	57,14 %
3.	Cukup Setuju	8	16,33 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.30 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 13 orang atau 26,53 % menjawab sangat setuju, 28 orang atau 57,14 % menjawab setuju, kemudian 8 orang atau 16,33 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator masuk kerja tepat waktu didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju. Maka dari itu kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dikatakan baik.

5.3.3.2.2 Hasil kerja sesuai dengan target

Untuk mengetahui pencapaian pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Jika hasil kerja sudah sesuai dengan target yang ditentukan maka pencapaian kerja pegawai tersebut dapat dikatakan baik. Pentingnya hasil kerja yang sesuai dengan target yaitu untuk menjaga keefektifitasan kinerja dalam instansi. Dalam penelitian ini, berikut hasil

Tabel 5.32
Bekerja melebihi target

No	Alternatif jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	16,33 %
2.	Setuju	29	59,18 %
3.	Cukup Setuju	12	24,49 %
4.	Tidak Setuju	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.32 diketahui hasil tanggapan responden mengenai indikator masuk kerja tepat waktu dengan jumlah responden 49 orang, dapat disimpulkan 8 orang atau 16,33 % menjawab sangat setuju, 29 orang atau 59,18 % menjawab setuju, kemudian 12 orang atau 24,49 % menjawab cukup setuju.

Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap indikator masuk kerja tepat waktu didapati dari 49 orang responden mayoritas pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menjawab setuju. Dikarenakan para pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat bekerja melebihi target yang ditentukan.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Tabel 5.33

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas						
Teliti dalam bekerja	8	37	4	-	-	
Bobot Nilai	40	148	12	-	-	200
Rapi dalam bekerja	17	32	-	-	-	
Bobot nilai	85	128	-	-	-	213
Menyelesaikan tugas tepat waktu	16	26	7	-	-	
Bobot nilai	80	104	21	-	-	205
Kuantitas						
Menyelesaikan tugas dengan cepat	13	28	8	-	-	
Bobot nilai	65	112	24	-	-	201
Hasil kerja sesuai target	16	32	1	-	-	
Bobot nilai	80	128	3	-	-	211
Mampu bekerja melebihi target	8	29	12	-	-	
Bobot nilai	40	116	36	-	-	156
Total Skor						1222

Sumber : Olah data 2022

Dilihat dari tabel 5.33 diatas diketahui hasil tertinggi berada pada indikator rapi dalam bekerja yaitu dengan skor 213. Kemudian untuk hasil terendah berada pada indikator mampu bekerja melebihi target dengan skor sebesar 156. Untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden dari tertinggi dan terendah dapat dijelaskan dari penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor Maksimal} : 6 \times 5 \times 49 = 1470$$

$$\text{Skor Minimal} : 6 \times 1 \times 49 = 294$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$



$$: \frac{1470-294}{5}$$

: 235,2 dibulatkan menjadi 235

Untuk mengetahui tingkat katagori variabel Kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat ditentukan dengan cara dibawah ini :

Sangat baik	: 1234 - 1469
Baik	: 999 - 1234
Cukup baik	: 764 - 999
Kurang baik	: 529 - 764
Tidak baik	: 294 - 529

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, hasil skor ttotal pada variabel Kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yaitu sebesar 1222. Pada skala penelitian ini skor tersebut berada pada skala antara 999 – 1234 yang termasuk kedalam kategori baik. adanya kinerja yang dimiliki dalam diri pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dan berusaha untuk mencapai tujuan instansi.

5.4 Analisis Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Pengaruh variabel Fasilitas kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diketahui melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 22.

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi liner berganda dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja. Untuk menghitung nilai regresi pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$



Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai X₁

X₁ : Variabel Fasilitas Kerja X₂

X₂ : Variabel Disiplin Kerja

α : Konstanta Persamaan Regresi

β₁ β₂ : Koefisien Regresi

e : Tingkat Kesalahan (error)

Berikut hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 5.34 menggunakan bantuan dari program SPSS Versi 22 hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5.34

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Coefficients^a

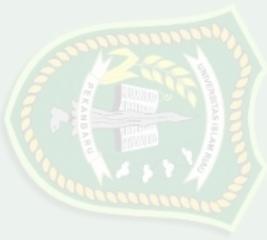
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.614	3.618		2.238	.092
Fasilitas Kerja	.475	.147	.476	3.241	.002
Disiplin Kerja	.491	.139	.419	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data 2022

Dari tabel diatas 5.34 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 5.614 yang menunjukkan apabila variabel independen X₁ (Fasilitas Kerja) dan X₂ (Disiplin Kerja) nilainya adalah = 0 maka variabel Y (Kinerja) 5,614.
2. Variabel X₁ (Fasilitas Kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,475 yang berarti apabila variabel independen lain (Disiplin Kerja) nilainya tetap dan variabel X₁ (Fasilitas Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan, maka meningkatkan kinerja



pegawai (Y) sebesar 0,475 satuan. Koefisien variabel Variabel X₁ (Fasilitas Kerja) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif Variabel X₁ (Fasilitas Kerja) dengan kinerja pegawai (Y). Semakin meningkatnya fasilitas erja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

3. Variabel X₂ (Disiplin Kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,491 yang berarti apabila variabel independen lain (Failitas Kerja) nilainya tetap dan variabel X₂ (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan, maka meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,491 satuan. Koefisien variabel Variabel X₂ (Disiplin Kerja) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif Variabel X₂ (Disiplin Kerja) dengan kinerja pegawai (Y). Semakin meningkatnya fasilitas erja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen yaitu fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.35

Hasil Uji Koefisien Determinasi Moden Summery

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.667	.662	1.363

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

b. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Olah data 2022

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, nilai koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini diketahui bahwa korelasi antara variabel independen dan dependen dilihat dari nilai Adjust R Square sebesar 0,662 atau 66,2%. Yang artinya fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau, yaitu 0,662 atau 66,2 % dan sisanya (100% - 66,2 = 33,8%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.



5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan dilakukan tujuannya untuk menguji pengaruh variabel independen dalam penelitian ini apakah mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan persamaan berikut ini :

Tabel 5.36
Uji simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	284.293	2	130.147	51.069	.000 ^b
Residual	90..523	46	2.968		
Total	832.816	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

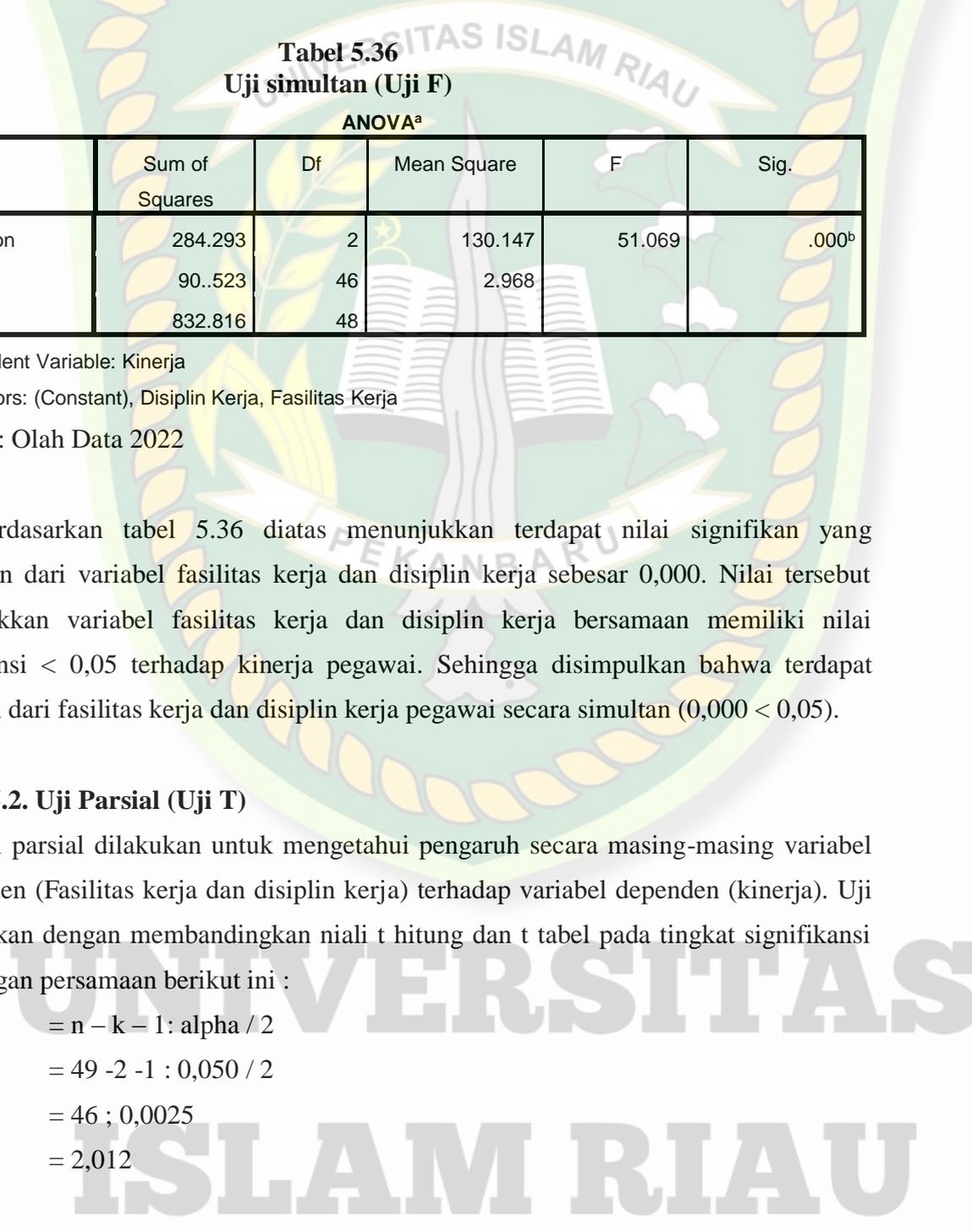
Sumber : Olah Data 2022

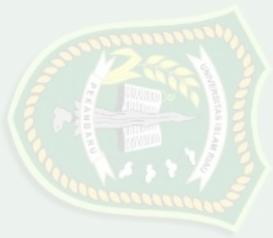
Berdasarkan tabel 5.36 diatas menunjukkan terdapat nilai signifikan yang dihasilkan dari variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja bersamaan memiliki nilai signifikansi < 0,05 terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari fasilitas kerja dan disiplin kerja pegawai secara simultan (0,000 < 0,05).

5.5.2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara masing-masing variabel independen (Fasilitas kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Uji T dilakukan dengan membandingkan niali t hitung dan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan persamaan berikut ini :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 49 - 2 - 1 : 0,050 / 2 \\
 &= 46 ; 0,0025 \\
 &= 2,012
 \end{aligned}$$





Tabel 5.37

Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	T- hitung	T- tabel	Sig.	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	3,241	2,012	0,002	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Disiplin Kerja (X2)	3,865	2,012	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas 5.37 diapat dijelaskan bahwa nilai t hitung variabel Fasilitas kerja (X1) adalah 3,241 dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 3,865 yang mana dalam hal ini nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Dengan signifikansi fasilitas kerja 0,002 dan disiplin kerja 0,000 yang berarti dibawah dari 0,050. Maka dapat disimpulkan Fasilitas Kerja(X1) dan Disiplin Kerja(X2) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang kemudian membuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 49 orang.

H1 : Terdapat Pengaruh Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Dari pengujian uji T, menunjukkan variabel Fasilitas Kerja (X1) berdasarkan nilai t hitung $3,241 > t \text{ tabel } 2,012$ serta nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Hasil ini didukung dengan penelitian Adie Fasha Nurdin (2019) yang berjudul Pengaruh Fasilitas kerja

terhadap Kinerja pegawai. Yaitu Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Dari pengujian uji T, menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X1) berdasarkan nilai t hitung $3,865 > t$ tabel 2, 012 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan positif serta signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Hasil ini didukung dengan penelitian Dahlan, Rusdianan Rauf, Muhammad Yunus (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Yaitu Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar

. H3 : Terdapat Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

Dari pengujian uji F, menunjukkan variabel Fasilitas kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Berdasarkan uji F menunjukkan terdapat nilai signifikan yang dihasilkan dari variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan variabel fasilitas kerja dan disiplin kerja bersamaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari fasilitas kerja dan disiplin kerja pegawai secara simultan ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diketahui bahwa korelasi antara variabel independen dan dependen dilihat dari nilai Adjust R Square sebesar 0,662 atau 66,2%. Yang artinya fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau, yaitu 0,662 atau 66,2 % dan sisanya ($100\% - 66,2 = 33,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini didukung dengan penelitian Salju dan Greis Patara (2021) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili. Yang mana hasilnya Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan berikut ini :

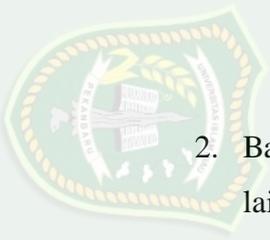
1. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan hubungan dua arah antar variabel Fasilitas kerja dan Kinerja pegawai. Dengan Fasilitas yang disediakan lengkap dan baik maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan hubungan dua arah antar variabel Disiplin kerja dan Kinerja pegawai. Dengan Kedisiplinan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang baik maka akan meningkatkan Kinerja pegawai menjadi baik pula.
3. Fasilitas kerja dan Disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang di dapatkan dari kesimpulan ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait pada penelitian ini. Maka penulis dapat memberikan suatu saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi, kritik dan saran untuk memperhatikan kembali kinerja pegawainya terutama dalam faktor Fasilitas Kerja seperti penambahan beberapa fasilitas peralatan dan perlengkapan kerja medis yakni timbangan badan dan examination table sedangkan fasilitas kantor disarankan untuk menambahkan beberapa unit proyektor. Mengenai ruangan juga dibutuhkan perbaikan seperti memperbaiki atau mengganti atap yang bocor serta dibutuhkan pemisahan toilet wanita dan pria. Dari segi Disiplin Kerja diharapkan instansi mempertegas kedisiplinan dalam memakai seragam kerja. Hal ini tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau agar dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya.





2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menambahkan beberapa variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai. Yang mana hal ini tujuannya untuk dapat meningkatkan kontribusi pengaruh dan mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

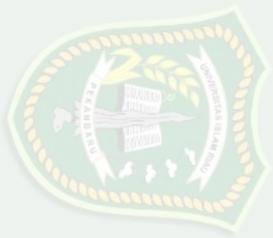


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Daftar Pustaka

- Affandie, M. B., Slamet, A. R., & Mansur, M. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 92-102.
- Asnawi, M. A. (2019). *Buku Fasilitas Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja (Studi kasus fasilitas kerja, kedisiplinan dan Karakteristik Pekerjaan)*. Gorontalo: CV. ATHAR SAMUDRA.
- Chya Purnama Asri, S. M. (2019). *Komunikasi Bisnis untuk Mahasiswa dan Kalangan umum*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gerhart, B., & Noe, R. A. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia mencapai Keunggulan Bersaing*. Pekanbaru: Selemba Empat.
- H.A.S, M. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta, DKI Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Pekanbaru: Tirta Buana Media.
- Heidrachman, & Husnan, S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). PENAGRUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG. *Economic Education Analysis Journal*, 265-278.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rokda.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Rosida. (2012). *Etika Profesi dan Hukum Kesehatan pada Petugas Pelayanan Kesehatan*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyapradana, A., Resawati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafan Kota Pekanbaru. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 27.
- Nura, E. T., Metia, T. A., Ismaningsih, & Nurdin. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGPALAI. *Vol.3*, 38-47.
- Patara, G., & Salju. (2018). PENGARUH FASILITAS, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TANA LILI.
- Prawirosentono. (2014). *Kinerja dan Motivasi Karyawan membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pumawijaya, M. F. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA. *Vol 7, No 1*.



Sari, I. (2019). *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2017). *Manjemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sihombing , S. L., & Syaifullah. (2020). PENGARUH FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PANASONIC DEVICE BATAM.

Sugadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitia Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Persada Press.

Tambusay, M. R., Adelina, I., Efendi , S., Harahap, R., & Robitoh. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KOTA TANJUNGBALAI. *Volume 1 No. 21*, 77-85.

Terry, G. R. (2017). *Prinsip-Prinsip Manajemen* . Jakarta: Bumi Aksara.

Tjiptono, & Chandra, G. (2014). *Pemasaran Strategi*. Yogyakarta.

Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia* . Jakarta: Selemba Empat.

Yulia, Y. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Gorontalo: Cv. Artar Samudra.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Seiring salam doa, semoga Bapak/ibu/Sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin. Melalui kesempatan ini, saya Mutiara Honesty Umara mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini.

Tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Mutiara Honesty Umara
NPM : 185210406

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



I. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : < 25 Tahun 25-35 Tahun
 35- 45 Tahun > 45 Tahun
- Tingkat Pendidikan : SMA S1
 S2 S3
- Lama Bekerja : ≤ 5 Tahun 5-10 Tahun
 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya mohon kepada Bapak/Ibu agar memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja. Mohon memberi jawaban yang sebenar-benarnya.

Penelitian dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- 5 : Sangat Setuju (SS)
- 4 : Setuju (S)
- 3 : Cukup Setuju (CS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

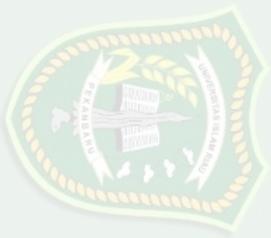


III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Fasilitas Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Dimensi Fasilitas Peralatan Kerja						
1.	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
2.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan					
3.	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					
4.	Fasilitas dapat mempercepat proses kerja					
Dimensi Kelengkapan Kerja						
5.	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang baik					
6.	Fasilitas diletakkan dan diposisikan pada tempat yang baik dan benar					
7.	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan.					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



B. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Dimensi Taat terhadap Peraturan waktu Kerja						
1.	Saya selalu masuk kantor tepat waktu					
2.	Saya selalu pulang kerja tepat waktu					
3.	Saya sangat taat kepada ketentuan jam istirahat					
Dimensi Taat kepada peraturan Kerja						
4.	Saya selalu patuh terhadap peraturan kantor yang berlaku					
5.	Saya taat dengan ketentuan berpakaian dalam bekerja					
6.	Saya sangat taat dengan peraturan bertingkah laku dalam bekerja					
Dimensi Taat terhadap peraturan Organisasi						
7.	Saya selalu taat melakukan pekerjaan sesuai pedoman pekerjaan					
8.	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan					
9.	Saya harus menghormati pendapat pegawai lain dalam diskusi pekerjaan					

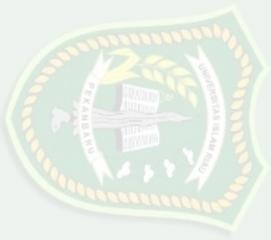
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



C. Kinerja (Y)

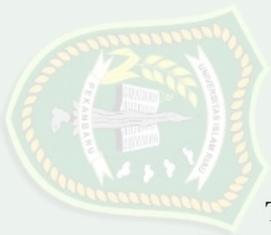
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Dimensi Kualitas						
1.	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya rapi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
Dimensi Kuantitas						
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas hasil kerja dengan cepat					
5.	Saya bekerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target					
6.	Saya mampu bekerja melebihi target					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Rekapitulasi jawaban Responden Terhadap Kuisisioner Penelilan mengenai Fasilitas Kerja

NO	FASILITAS KERJA (X1)							TOTAL_X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	5	5	4	5	5	34
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	5	4	4	4	30
5	5	4	4	4	3	5	5	30
6	5	4	5	5	4	5	5	33
7	4	4	4	4	3	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	4	4	4	5	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	4	5	3	5	5	32
12	4	4	4	4	4	5	5	30
13	3	4	4	4	5	4	4	28
14	4	3	4	4	4	4	3	26
15	4	4	4	4	5	5	4	30
16	3	4	4	4	5	5	4	29
17	4	4	4	4	4	5	4	29
18	4	4	4	4	4	4	3	27
19	4	4	4	4	3	3	3	25
20	3	4	4	4	4	4	4	27
21	3	4	4	4	3	3	3	24
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	4	4	4	3	4	4	28
24	4	4	4	4	3	4	4	27
25	4	5	5	5	4	4	5	32
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	5	5	5	5	5	34
29	5	4	4	4	4	4	4	29
30	5	4	4	4	5	4	4	30
31	5	5	5	5	4	5	5	34
32	3	4	4	4	5	4	4	28
33	5	5	5	5	4	5	5	34
34	4	4	4	4	5	5	4	30
35	3	4	4	4	4	4	4	27
36	3	4	4	5	4	4	4	28
37	4	4	4	4	5	4	4	29
38	5	4	5	5	3	5	5	32
39	5	4	4	4	5	5	5	32
40	4	4	4	4	3	4	4	27
41	3	4	4	4	3	4	4	26
42	4	5	5	5	4	5	5	33
43	4	4	4	4	5	5	5	31
44	4	4	4	4	4	3	4	27
45	4	4	4	4	3	4	4	27
46	3	4	4	4	3	4	4	26
47	4	4	4	4	4	3	4	27



48	3	3	4	4	3	4	3	24
49	3	4	5	5	4	4	4	29
Total	198	201	206	209	195	210	205	1424

Rekapitulasi jawaban Responden Terhadap Kuisioner Penelian mengenai Disiplin Kerja

No	DISIPLIN KERJA (X2)									TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	35
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	33
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
11	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	3	4	4	4	4	4	3	5	35
14	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
15	4	3	3	4	5	5	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
17	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
21	5	2	3	4	4	4	3	4	4	33
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
27	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
28	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
29	4	3	4	4	5	5	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
32	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
34	3	5	5	5	5	5	4	5	4	41
35	5	5	3	4	4	4	4	5	4	38
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
37	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
39	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
40	3	4	4	4	5	5	4	4	4	37
41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	4	3	4	4	4	4	5	4	4	36
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
46	4	4	4	5	5	5	3	4	4	38
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37



48	4	3	4	5	4	5	3	4	4	36
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
Total	213	196	212	217	219	221	200	220	212	1910

Rekapitulasi jawaban Responden Terhadap Kuisisioner Penelitian mengenai Kinerja Pegawai

No	KINERJA (Y)						TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	5	4	3	24
4	5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	4	4	3	3	22
6	4	5	5	4	5	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	5	4	5	5	28
10	4	5	5	4	5	5	28
11	5	5	5	3	5	4	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	3	4	4	3	22
14	4	4	4	5	4	3	24
15	3	4	3	4	4	4	22
16	4	4	4	4	4	3	23
17	4	4	3	3	4	4	22
18	3	4	3	4	4	3	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	5	5	5	4	3	26
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	3	3	4	3	20
25	4	4	3	3	4	4	22
26	4	4	4	3	4	3	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	3	4	3	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	5	4	5	4	27
32	4	4	3	5	4	4	24
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	4	4	3	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	5	5	5	4	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	5	5	4	5	5	28
39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	5	5	5	5	5	29
42	4	5	5	5	5	4	28
43	5	5	5	5	5	4	29
44	4	4	4	3	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	4	4	4	4	4	23



48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	5	4	4	5	3	25
Total	200	213	205	201	211	192	1222

Uji Validitas Kuisioner

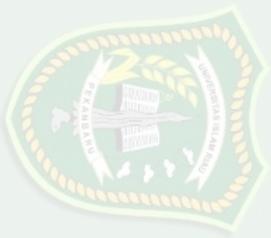
1. Uji Validitas Fasilitas Kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL_X 1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.391**	.389**	.411**	.002	.437**	.549**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.006	.006	.003	.991	.002	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.391**	1	.606**	.630**	.076	.370**	.666**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.605	.009	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.389**	.606**	1	.843**	.085	.430**	.610**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.560	.002	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.411**	.630**	.843**	1	.017	.403**	.591**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.907	.004	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.002	.076	.085	.017	1	.296*	.201	.405**
	Sig. (2-tailed)	.991	.605	.560	.907		.039	.166	.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.437**	.370**	.430**	.403**	.296*	1	.703**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.002	.004	.039		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.549**	.666**	.610**	.591**	.201	.703**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.166	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X X1	Pearson Correlation	.678**	.707**	.743**	.727**	.405**	.767**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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



2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X 2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.141	.173	.233	.154	.145	.089	.360*	.096	.386**
	Sig. (2-tailed)		.333	.234	.107	.290	.321	.545	.011	.511	.006
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.141	1	.711**	.562**	.494**	.464**	.574**	.563**	.346*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.333		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.015	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.173	.711**	1	.742**	.513**	.583**	.507**	.467**	.547**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.233	.562**	.742**	1	.686**	.849**	.385**	.624**	.540**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.154	.494**	.513**	.686**	1	.822**	.303*	.392**	.321*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.290	.000	.000	.000		.000	.034	.005	.025	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.145	.464**	.583**	.849**	.822**	1	.358*	.479**	.421**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.321	.001	.000	.000	.000		.012	.000	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.089	.574**	.507**	.385**	.303*	.358*	1	.504**	.438**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.545	.000	.000	.006	.034	.012		.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49



X2.8	Pearson Correlation	.360*	.563**	.467**	.624**	.392**	.479**	.504**	1	.466**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.000	.005	.000	.000		.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.9	Pearson Correlation	.096	.346*	.547**	.540**	.321*	.421**	.438**	.466**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.511	.015	.000	.000	.025	.003	.002	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.386**	.796**	.824**	.859**	.724**	.776**	.653**	.757**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

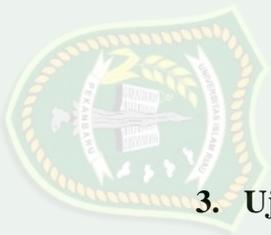
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



3. Uji Validitas Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson	1	.493**	.587**	.297*	.480**	.351*	.678**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.038	.000	.013	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson	.493**	1	.836**	.415**	.920**	.500**	.889**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson	.587**	.836**	1	.434**	.752**	.524**	.896**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson	.297*	.415**	.434**	1	.343*	.170	.597**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.002		.016	.244	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson	.480**	.920**	.752**	.343*	1	.590**	.870**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson	.351*	.500**	.524**	.170	.590**	1	.689**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.244	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL_Y	Pearson	.678**	.889**	.896**	.597**	.870**	.689**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

ISLAM RIAU



Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas Fasilitas Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	49	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.02	5.187	.485	.784
X1.2	24.96	5.915	.615	.761
X1.3	24.86	5.875	.663	.756
X1.4	24.80	5.791	.634	.757
X1.5	25.08	6.285	.151	.853
X1.6	24.78	5.178	.645	.745
X1.7	24.88	4.860	.803	.712

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



2. Uji Reabilitas Fasilitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

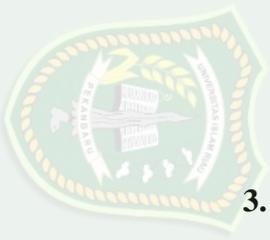
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.63	13.321	.226	.889
X2.2	34.98	10.187	.682	.851
X2.3	34.65	11.273	.759	.838
X2.4	34.55	11.794	.818	.838
X2.5	34.51	11.797	.633	.851
X2.6	34.47	12.088	.715	.846
X2.7	34.90	12.302	.555	.858
X2.8	34.49	11.797	.680	.847
X2.9	34.65	12.815	.535	.860

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



3. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

	N	%
Valid	49	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	6

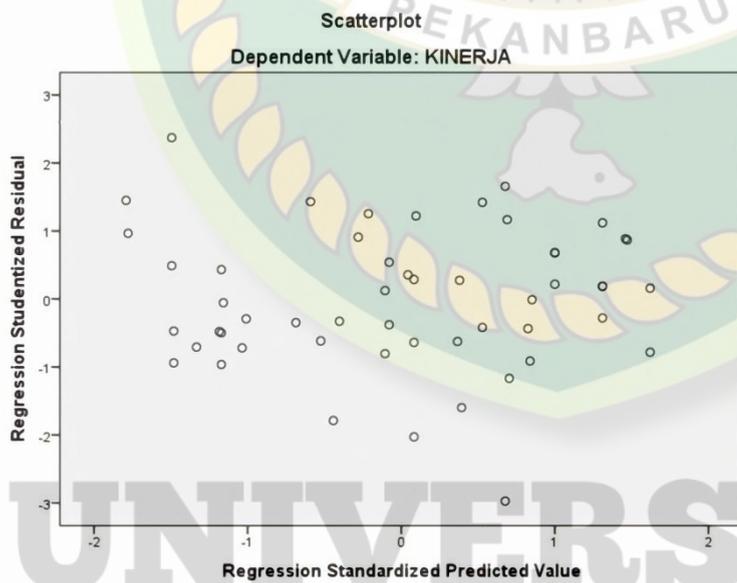
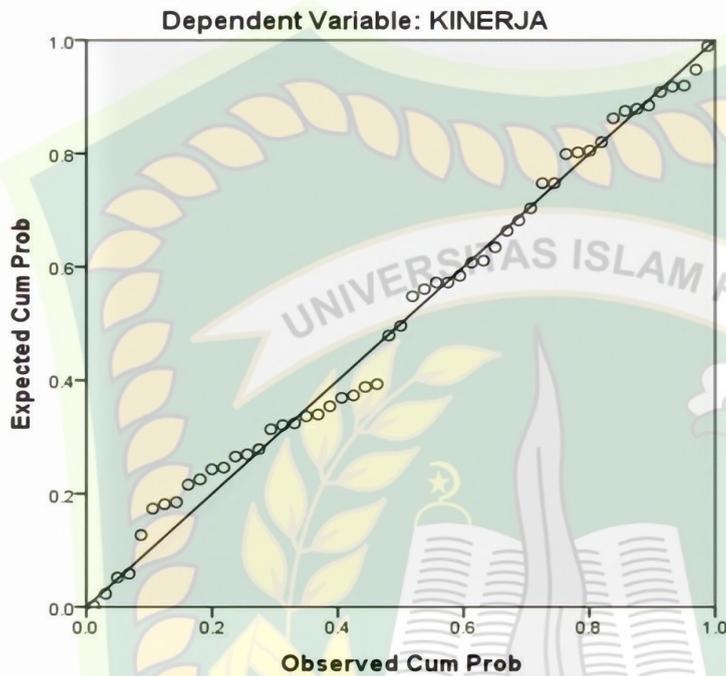
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.86	5.417	.555	.841
Y2	20.59	4.913	.839	.796
Y3	20.76	4.230	.823	.786
Y4	20.84	5.306	.399	.876
Y5	20.63	4.862	.809	.799
Y6	21.02	5.020	.524	.850

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Dokumentasi



PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin