

ANALISIS MANAJEMEN SARANA PRASARANA DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI TOKO RAJAWALI MEDAN

Fanny^[1], Triana Melinda Sinaga^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : imfanny63@gmail.com^[1] , trianamelinda.tm@gmail.com^[2]

Abstrak

Toko Rajawali Medan merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* dan *accessories handphone*. Seperti layaknya toko lainnya, toko ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Akan tetapi harapan pemilik toko belum terealisasi dengan baik karena tingkat penjualan *sparepart* dan *accessories handphone* pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan 2020 di toko mengalami penurunan. Penurunan penjualan ini mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai di toko selain disebabkan oleh manajemen sarana prasarana yang kurang baik, peneliti juga mengira bahwa disebabkan oleh disiplin. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Toko Rajawali Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Toko Rajawali Medan dengan jumlah pegawai sebanyak 10 orang pegawai tetap. Populasi di perusahaan ini adalah 10 orang pegawai sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di toko. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan. Sedangkan, secara parsial Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan dibandingkan Manajemen Sarana Prasarana.

Kata Kunci : Manajemen Sarana Prasarana, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah toko, bahkan maju mundurnya sebuah toko tersebut ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap toko perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap toko akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemilik toko akan tercapai. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila pemilik toko tersebut menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan pemilik toko. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi sebuah toko serta dari pihak pegawai itu sendiri. Untuk meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai setidaknya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa faktor diantaranya yaitu, disiplin kerja dan sarana prasarana. Berkaitan dengan sarana prasarana tentu tidak terlepas dari kegiatan manajemen sarana prasarana yang dilakukan oleh pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam sebuah toko. Manajemen sarana prasarana merupakan ilmu yang mengatur penggunaan dan pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pemilik toko. Kegiatan manajemen sarana prasarana itu sendiri pada dasarnya meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana. Selain manajemen sarana prasarana, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan bahwa untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai tujuan diperlukan sikap para pegawai harus disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Sedangkan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam mentaati semua peraturan sebuah toko dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja tidak sesuai prosedur. Ketidakpuasan kerja pegawai umumnya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan pegawai yang tidak puas dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai pegawai, seperti sering absen, sering terlambat datang bekerja, sering tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan lainnya. Toko Rajawali Medan merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* dan *accessories handphone*. Seperti layaknya toko lainnya, toko ini mengharapkan usahanya dapat semakin berkembang. Akan tetapi harapan pemilik toko belum terealisasi dengan baik karena tingkat penjualan *sparepart* dan *accessories handphone* pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan 2020 di toko mengalami penurunan. Penurunan penjualan ini mencerminkan belum optimalnya kinerja pegawai di toko selain disebabkan oleh manajemen sarana prasarana yang kurang baik, peneliti juga mengira bahwa disebabkan oleh disiplin. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan”. Dengan adanya penelitian ini, saya berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia kerja, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada. Karena ekonomi global semakin berkembang maka pemilik toko harus lebih memperhatikan pegawai yang bekerja dari segi manajemen sarana prasarana. Serta pegawai juga harus mau berusaha memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi disiplin kerja.

2. LANDASAN TEORI

Teori Manajemen

Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan^[1]. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi^[1]:

1. *Forecasting* kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.
2. *Planning* termasuk *Budgeting* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan.
3. *Organizing* dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.
4. *Staffing* atau *Assembling Resources* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.
5. *Directing* atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
6. *Leading* dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.
7. *Coordinating* merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatu-padukan, dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.
8. *Motivating* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.
9. *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.
10. *Reporting* adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau

pemberian keterangan mengenai segala hal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga yang menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Saihudin (2019:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu” [2].

Teori Manajemen Sarana Prasarana

Effendi (2015:3), “Manajemen adalah suatu proses kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya” [3]. Artikel di *internet*, “Sarana dan prasarana merupakan dua hal yang saling menunjang antara yang satu dengan yang satunya lagi. Namun bukan berarti jika tidak ada salah satu, maka salah satunya lagi tidak berfungsi sama sekali” [4]. Irfus Indrawan (2015:11), “Manajemen sarana prasarana dapat diartikan sebagai proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana secara efektif dan efisien” [5]. Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa “Manajemen sarana prasarana dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur pengelolaan sarana prasarana agar sarana prasarana yang ada dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi”. Pengelolaan sarana prasarana meliputi perencanaan, pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan, inventaris dan penghapusan sarana prasarana.

Teori Disiplin Kerja

Fahmi (2016b:42), “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. Sehingga, “Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal” [6]. Amiruddin, SE, M.Si (2020:25), “Disiplin kerja adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki olehnya dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya” [7]. Sinambela (2016:335) menjelaskan bahwa, “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan” [8]. Sinambela (2016:338) terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu sebagai berikut [8]:

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman, artinya mengindarkan hukuman secara fisik, dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin yang dilakukan dengan cara memberikan hukuman secara langsung yaitu penegakan kedisiplinan yang akan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan bawahannya tersebut.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu suatu pemahaman tentang bagaimana para karyawan untuk mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan itu sendiri dan akan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin serta mau bertanggung jawab atas segala perbuatan yang telah dilakukannya.

Sinambela (2016:344) menjelaskan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin, yaitu [8]:

1. Pemberian peringatan, pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja maka perlu diberikan surat peringatan yang pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan tersebut adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari akan pelanggaran yang telah dilakukan.
2. Pemberian sanksi harus segera, pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
3. Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai melanggar disiplin kerja yaitu harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai tersebut sadar akan kesalahannya dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan pada perusahaan.
4. Pemberian sanksi harus *impersonal*, pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya yaitu agar semua pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku bagi semua pegawai dengan pemberian sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Sinambela (2016:354) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut^[8]:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian atau pemecatan

Dengan demikian, kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah toko dikarenakan tanpa adanya dukungan dari disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi pemilik toko untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mencerminkan besarnya pula rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik atau tinggi, maka akan mampu mencapai efektif kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik toko.

Teori Kinerja Pegawai

Sinambela (2016:483), “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”^[8]. Wibowo (2015:7), “Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dipekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya”^[9]. Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan (gaji), kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, dan sarana prasarana^[10].

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Siti Yuliana (2017) ^[11]	Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkal Pinang.	Variabel: Manajemen Sarana Prasarana (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kinerja Pegawai (Y). Jumlah populasi = 95 orang Jumlah sampel = 95 orang (40 PNS, 45 PHL)	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.	Rullyna Risalatul Mariza (2019) ^[12]	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mear Dewatamali Jombang.	Variabel: Lingkungan Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Jumlah populasi = 75 orang Jumlah sampel = 75 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Hendra Purnama Jaya (2019) ^[13]	Pengaruh Sarana Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo).	Variabel: Sarana Kerja (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Gaya Kepemimpinan (X ₃), Kinerja Tenaga Pengajar (Y). Jumlah populasi = 70 orang Jumlah sampel = 70 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pengajar.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hipotesis

Imam (2016:106), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya dengan penelitian ilmiah”^[14]. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Manajemen Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
3. Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Toko Rajawali Medan berada di Plaza Millennium, Jl. Kapten Muslim, Medan. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 31 Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di Toko Rajawali Medan dengan jumlah pegawai sebanyak 10 orang pegawai tetap. Pada penelitian ini, populasi di toko ini adalah 10 orang pegawai sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di toko.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

1. Wawancara (*Interview*).
Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil”^[15]. Teknik ini dilakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai di Toko Rajawali Medan bagian personalia untuk memperoleh informasi mengenai Manajemen Sarana Prasarana, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*).
Sugiono (2016:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden”^[15]. Teknik ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di Toko Rajawali Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
3. Studi dokumentasi.
Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”^[15]. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ce Gunawan (2020:88), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner”^[16]. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 x = Skor Pertanyaan tiap nomor
 y = Jumlah skor total pertanyaan

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel:
 - a. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai *r* hitung < *r* tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
2. Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05:
 - a. Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
 - c. Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Uji Reliabilitas

Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”^[17]. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
 x = Skor Pertanyaan tiap nomor
 y = Jumlah skor total pertanyaan
 n = Jumlah responden

Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas

Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”^[18]. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan:

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

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi”^[18]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai 0,05:

1. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
2. Jika nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Uji Heterokedastisitas

Singgih (2017:50), “Uji heterokedastitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”^[19]. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
2. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”^[20]. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai (*dependent variabel*)
 X₁ = Manajemen Sarana Prasarana (*independent variabel*)
 X₂ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
 A = Konstanta
 b₁ = Koefisien untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana
 b₂ = Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja
 e = Persentase kesalahan (5%)

Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”^[20]. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus^[21]:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = R Square

Uji Secara Parsial (Uji t)

Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”^[20]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi (sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi (sig.) > probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, yaitu:
 - a. Jika nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai thitung < ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”^[20].

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output* Anova, yaitu:
 - a. Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Manajemen Sarana Prasarana (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Toko Rajawali Medan.
 - b. Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya, Manajemen Sarana Prasarana (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Toko Rajawali Medan.
2. Berdasarkan perbandingan nilai fhitung dengan ftabel, yaitu:
 - a. Jika nilai fhitung > ftabel, maka hipotesis diterima. Artinya, Manajemen Sarana Prasarana (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Toko Rajawali Medan.
 - b. Jika nilai fhitung < ftabel, maka hipotesis ditolak. Artinya, Manajemen Sarana Prasarana (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Toko Rajawali Medan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Sejarah Singkat Toko**

Toko Rajawali Medan merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* dan *accessories handphone*. Toko Rajawali Medan memiliki kantor pusat yang berada di Plaza Millennium, Jl. Kapten Muslim, Medan. Toko ini dibuka pada tahun 2009 oleh Bapak Ming Hui yang awalnya hanya toko kecil yang dulunya cuma memiliki sedikit pegawai karena perkembangan pembangunan dan perekonomian di Kota Medan dan sekitarnya yang maju dan pesat, maka secara otomatis permintaan pelanggan mengenai *sparepart* dan *accessories handphone* semakin meningkat. Karena banyaknya permintaan *sparepart* dan *accessories handphone* menyebabkan pemilik toko memperluas dan mengembangkan tokonya dengan menambah pegawai. Saat ini jumlah pegawai di Toko Rajawali Medan ada 10 orang.

Hasil Penelitian**Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas sebanyak 10 pegawai di Toko Rajawali Medan. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Manajemen Sarana Prasarana (X₁)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.764*	.764*	.524	.764*	.764*	.764*	.563	-.218	.808**
	Sig. (2-tailed)		.010	.010	.120	.010	.010	.010	.090	.545	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.764*	1	1.000**	.764*	1.000**	1.000**	1.000**	.645*	-.286	.966**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.010	.000	.000	.000	.044	.424	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.764*	1.000**	1	.764*	1.000**	1.000**	1.000**	.645*	-.286	.966**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.010	.000	.000	.000	.044	.424	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.524	.764*	.764*	1	.764*	.764*	.764*	.000	-.218	.667*
	Sig. (2-tailed)	.120	.010	.010		.010	.010	.010	1.000	.545	.035
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.764*	1.000**	1.000**	.764*	1	1.000**	1.000**	.645*	-.286	.966**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.010		.000	.000	.044	.424	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.764*	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	1	1.000**	.645*	-.286	.966**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.010	.000		.000	.044	.424	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.764*	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	1.000**	1	.645*	-.286	.966**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.010	.000	.000		.044	.424	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	.563	.645*	.645*	.000	.645*	.645*	.645*	1	-.184	.706*
	Sig. (2-tailed)	.090	.044	.044	1.000	.044	.044	.044		.610	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	-.218	-.286	-.286	-.218	-.286	-.286	-.286	-.184	1	-.069
	Sig. (2-tailed)	.545	.424	.424	.545	.424	.424	.424	.610		.850
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_X1	Pearson Correlation	.808**	.966**	.966**	.667*	.966**	.966**	.966**	.706*	-.069	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.022	.850	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Perencanaan sarpras sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai.	0,808	0,632	Valid
2.	Penempatan sarpras sudah direncanakan dengan baik.	0,966	0,632	Valid
3.	Perencanaan pen-distribusi sudah ditetapkan sesuai kebutuhan pegawai.	0,966	0,632	Valid
4.	Pengadaan sarpras sesuai dengan kebutuhan pegawai yang telah ditetapkan.	0,667	0,632	Valid
5.	Kualitas sarpras yang diadakan sesuai dengan standar sarpras yang ditetapkan.	0,966	0,632	Valid
6.	Pen-distribusi sarpras telah dilakukan sesuai dengan rencana.	0,966	0,632	Valid
7.	Pen-distribusi sarpras sesuai dengan kebutuhan pegawai.	0,966	0,632	Valid
8.	Sarpras yang ada dan yang digunakan telah diinventarisasi dengan baik (memiliki nomor kode inventaris).	0,706	0,632	Valid
9.	Penghapusan sarpras yang rusak atau tidak layak pakai, sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku.	- 0,069	0,632	Tidak Valid

Penjelasan Tabel 2: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana (X₁) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,632 dapat disimpulkan bahwa: 8 pernyataan untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana (X₁) dinyatakan *valid* dan 1 pernyataan untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana (X₁) dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.612	.612	.764*	1.000**	.942**
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.060	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.612	.612	.764*	1.000**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000		.060	.060	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10

X2.3	Pearson Correlation	.612	.612	1	.583	.356	.612	.733*
	Sig. (2-tailed)	.060	.060		.077	.312	.060	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.612	.612	.583	1	.802**	.612	.823**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.077		.005	.060	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.356	.802**	1	.764*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.312	.005		.010	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.612	.612	.764*	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.060	.060	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total_X2	Pearson Correlation	.942**	.942**	.733*	.823**	.851**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.003	.002	.000	
	N	10	10		10	10	10	10

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

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu (tidak pernah terlambat).	0,942	0,632	Valid
2.	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas yang saya jalani dengan baik.	0,942	0,632	Valid
3.	Saya merasa dapat bersikap dengan baik dalam bekerja sesuai dengan etika kerja.	0,733	0,632	Valid
4.	Saya dapat bertanggungjawab atas seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,823	0,632	Valid
5.	Saya dapat mematuhi peraturan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	0,851	0,632	Valid
6.	Saya selalu mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan di toko.	0,942	0,632	Valid

Penjelasan Tabel 3: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,632 dapat disimpulkan bahwa: semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan *valid*.

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.667*	.612	.612	.612	.612	.375	.375	.764*	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.060	.060	.060	.060	.286	.286	.010	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.667*	.612	.612	.612	.612	.375	.375	.764*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.060	.060	.060	.060	.286	.286	.010	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.667*	.667*	1	.408	.408	.408	.408	.667*	.667*	.509	.652*
	Sig. (2-tailed)	.035	.035		.242	.242	.242	.242	.035	.035	.133	.041
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.612	.612	.408	1	1.000**	1.000**	1.000**	.612	.612	.802**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.242		.000	.000	.000	.060	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.612	.612	.408	1.000**	1	1.000**	1.000**	.612	.612	.802**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.242	.000		.000	.000	.060	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.6	Pearson Correlation	.612	.612	.408	1.000**	1.000**	1	1.000**	.612	.612	.802**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.242	.000	.000		.000	.060	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.7	Pearson Correlation	.612	.612	.408	1.000**	1.000**	1.000**	1	.612	.612	.802**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.242	.000	.000	.000		.060	.060	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.8	Pearson Correlation	.375	.375	.667*	.612	.612	.612	.612	1	1.000**	.764*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.286	.286	.035	.060	.060	.060	.060		.000	.010	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.9	Pearson Correlation	.375	.375	.667*	.612	.612	.612	.612	1.000**	1	.764*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.286	.286	.035	.060	.060	.060	.060	.000		.010	.009

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y.10	Pearson Correlation	.764*	.764*	.509	.802**	.802**	.802**	.802**	.764*	.764*	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.133	.005	.005	.005	.005	.010	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_Y	Pearson Correlation	.774**	.774**	.652*	.931**	.931**	.931**	.931**	.774**	.774**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.041	.000	.000	.000	.000	.009	.009	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya selalu dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.	0,774	0,632	Valid
2.	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.	0,774	0,632	Valid
3.	Saya dapat memanfaatkan semua sumber daya yang ada di toko untuk membantu saya bekerja.	0,652	0,632	Valid
4.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja toko.	0,931	0,632	Valid
5.	Saya dapat menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.	0,931	0,632	Valid
6.	Saya dapat memanfaatkan semua fasilitas kerja yang diberikan.	0,931	0,632	Valid
7.	Dalam bekerja saya menjaga suasana kerja di dalam toko agar selalu terjaga dengan baik.	0,931	0,632	Valid
8.	Kebijakan pimpinan selalu mendorong saya untuk bekerja dengan baik.	0,774	0,632	Valid
9.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan pada saya.	0,774	0,632	Valid
10.	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dan tepat waktu.	0,924	0,632	Valid

Penjelasan Tabel 4: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,632 dapat disimpulkan bahwa: semua pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Manajemen Sarana Prasarana (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 5: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 9 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-9 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana (X₁) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 6: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 6 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-6 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

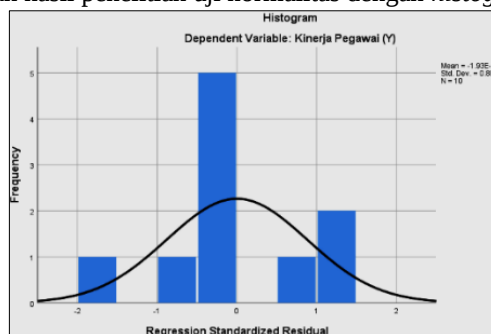
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 7: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri:

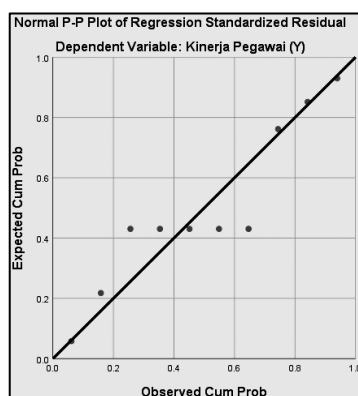
1. Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 1: Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 2: Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30675835
Most Extreme Differences	Absolute	.279
	Positive	.279
	Negative	-.221
Test Statistic		.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 8: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,027 < 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table^a

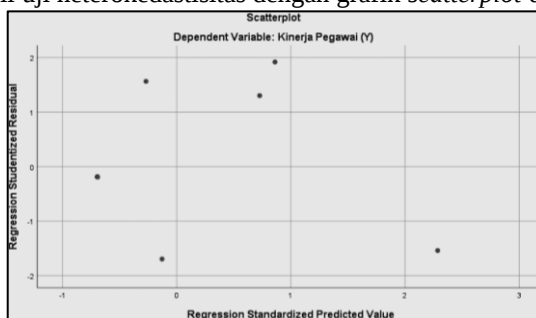
a. No variance within groups - statistics for KinerjaPegawai (Y) * ManajemenSarPras (X1) cannot be computed.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaPegawai (Y) * DisiplinKerja (X2)	Between Groups	(Combined)	106.600	3	35.533	7.352	.020
		Linearity	100.610	1	100.610	20.816	.004
		Deviation from Linearity	5.990	2	2.995	.620	.569
	Within Groups		29.000	6	4.833		
	Total		135.600	9			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 9: Diketahui bahwa nilai *Deviation fromlinearity* sebesar $0,569 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, variabel Manajemen Sarana Prasarana (X_1) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 3: Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Toko Rajawali Medan.

Tabel 10 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.326	6.339		-.525	.616
	ManajemenSarPras (X1)	.521	.174	.439	2.990	.020
	DisiplinKerja (X2)	1.035	.237	.641	4.363	.003
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = -3,326 + 0,521 + 1,035 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -3,326. Artinya, jika nilai Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja dianggap bernilai 0, maka Kinerja Pegawai akan bernilai -3,326.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,549. Artinya, variabel Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,521 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Manajemen Sarana Prasarana sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,521.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 1,035. Artinya, variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 1,035 bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 1,035.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.854	1.482
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja (X2), ManajemenSarPras (X1)				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai (Y)				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 11: Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,854 yang artinya sebesar 85,4% variabel Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja menjelaskan Kinerja Pegawaidan sisanya sebesar 14,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.231	2	60.116	27.381	.000 ^b
	Residual	15.369	7	2.196		
	Total	135.600	9			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Manajemen Sarana Prasarana (X1)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 12: Diketahui nilai $F_{hitung} 27,381 > F_{tabel} 4,46$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima maka Manajemen Sarana Prasarana (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Toko Rajawali Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 13 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.326	6.339		-.525	.616

	Manajemen Sarpras (X1)	.521	.174	.439	2.990	.020
	Disiplin Kerja (X2)	1.035	.237	.641	4.363	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 13:

1. Untuk variabel Manajemen Sarana Prasarana nilai thitung 2,990 > ttabel 2,364 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Manajemen Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
2. Untuk variabel Disiplin Kerja nilai thitung 4,363 > ttabel 2,364 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Manajemen Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Toko Rajawali Medan.
4. Sebesar 85,4% variabel Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja menjelaskan Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 14,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka didapati saran sebagai berikut:

1. Diharapkan toko tersebut dapat meningkatkan kegiatan manajemen sarana prasarana. Dengan adanya kegiatan manajemen sarana prasarana yang baik maka akan mempermudah dan membantu proses pekerjaan lebih terarah dengan baik sehingga juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja agar tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis agar dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dapat diselesaikan dengan tepat waktu agar terbentuk kinerja pegawai yang baik.
3. Diharapkan pemilik toko dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor gaji, pengawasan kerja, motivasi, dan lainnya agar kinerja pegawai di toko tersebut dapat meningkat dengan lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.
- [2] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.
- [3] Usman Effendi, *Asas Manajemen*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- [4] [Online]. Tersedia: <https://salamadian.com/pengertian-sarana-dan-prasarana/> [15 Agustus 2020].
- [5] Irjus Indrawan, *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, Yogyakarta: Deepublish, Juli 2015.
- [6] Irham Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016 (b), Cetakan Ketiga.
- [7] Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, 2019, pp. 25.
- [8] Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [9] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh.
- [10] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [11] Siti Yuliana, "Analisis Manajemen Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Pangkal pinang", *Jurnal Manajemen Universitas Bangka Belitung*, 2017.
- [12] Rullyna Risalatul Mariza, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang", *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang*, 2019.
- [13] Hendra Purnama Jaya, "Pengaruh Sarana Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada SMA Hang Tuah 5 Sidoarjo)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya*, 2019.

- [14] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [16] Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- [17] Minar Ferichani, *Hedonisme Preferensi Dalam Mengkonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.
- [18] Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [19] Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [20] Duwi Priyatno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2016, Cetakan Ke-1.
- [21] Maulana, *Statistika Dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016, Cetakan Ke-1.