
PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AVEX SOMAGEDE MANUFACTURING

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

MOCHAMAD TEGUH PERMANA
19120265

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2024**



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Mochamad Teguh Permana
NIM : 19120265
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Rabu, 12 Februari 2025

Pembimbing I

Kurniawati, S.E., M.M.
NIDN : 0411046701

Pembimbing II

Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds
NIDN : 0419077006

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN: 0411129003



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mochamad Teguh Permana
NIM : 19120265
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing

Skripsi ini telah disetujui untuk diuji

Disetujui pada:

Kamis, 27 Maret 2025

Pembimbing I

Kurniawati, S.E., M.M.
NIDN : 0411046701

Pembimbing II

Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds
NIDN : 0419077006

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN: 0411129003



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mochamad Teguh Permana
NIM : 19120265
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi pada Hari Selasa, Tanggal 12 April 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Siti Nuridah, S.E., M.Ak. NIDN: 0411129003	KETUA PROGRAM STUDI	
Kurniawati, S.E., M.M. NIDN : 0411046701	PEMBIMBING 1	
Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds NIDN : 0419077006	PEMBIMBING 2	

Mengetahui,

**Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi**

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

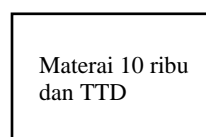
Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Mochamad teguh Permana
NIM : 19120265
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 19 April 2025



Mochamad Teguh Permana

ABSTRAKSI

Nama : Mochamad Teguh Permana
NIM : 19120265
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing
Pembimbing I : Kurniawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia adalah cara meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang karyawan. Teknik analisa data meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis statistik (uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi). Berdasarkan uji F, variabel fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai dengan nilai F hitung $14,078 > F$ tabel $3,340$. Berdasarkan hasil uji statistik t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung $> t$ tabel yakni $5,050 > 2,048$. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditandai nilai t hitung $> t$ tabel yakni $3,610 > 2,048$. Nilai koefisien determinasi (R^2) fasilitas kerja sebesar $0,468$. Sehingga, besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $46,8\%$. Nilai koefisien determinasi (R^2) disiplin kerja sebesar $0,310$. Sehingga, besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31% .

Kata Kunci: Fasilitas, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Avex Somagede Manufacturing

ABSTRACT

Name : Mochamad Teguh Permana
NIM : 19120265
Program : SI Management
Title : *The Influence of Work Facilities and Discipline on Employee Performance of PT Avex Somagede Manufacturing*
Supervisor I : Kurniawati, S.E., M.M.
Supervisor II : Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds.

One of the important problems faced by companies related to human resource management is how to improve employee performance so that it can support the successful achievement of company goals. The purpose of this research is to determine the effect of facilities and work discipline on employee performance at PT Avex Somagede Manufacturing. The method used in this research is a quantitative approach. The number of samples used was 31 employees. Data analysis techniques include instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests), and statistical hypothesis tests (multiple linear regression tests, F tests, t tests, and coefficient of determination tests). Based on the F test, the variables work facilities (X1) and work discipline (X2) have a significant relationship with employee performance (Y) indicated by the calculated F value of 14.078 > F table 3.340. Based on the results of the t statistical test, it shows that partially there is an influence of work facilities (X1) on employee performance (Y) marked by the calculated t value > t table, namely 5,050 > 2,048. Apart from that, there is also a partial influence of work discipline (X2) on employee performance (Y) marked by the calculated t value > t table, namely 3.610 > 2.048. The coefficient of determination (R²) value for work facilities is 0.468. So, the magnitude of the influence of work facilities on employee performance is 46.8%. The coefficient of determination (R²) value for work discipline is 0.310. So, the magnitude of the influence of work discipline on employee performance is 31%.

Keyword: Facilities, Work Discipline, Employee Performance, PT Avex Somagede Manufacturing

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Avex Somagede Manufacturing sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi.
4. Siti Nuridah, S.E., M.Ak., selaku Ketua Program Studi Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi.
5. Kurniawati, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Kaffah Imanudin, S.Pd., M.Ds., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff beserta pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh responden penelitian yaitu karyawan PT Avex Somagede Manufacturing atas kesediaan dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
9. Seluruh teman-teman dan sahabat angkatan 2019 yang telah memberikan semangat serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ibu Ita Rosita dan Bapak Abdurrahman yang telah senantiasa memberikan doa, semangat, dukungan serta motivasi yang tiada henti diberikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada istri tercinta yaitu Rini Tri Wahyuni yang telah memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan yang menjadi kelemahan bagi penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Demi menyempurnakan skripsi ini, penulis berharap dengan segala hormat, saran, dan pendapatnya beserta kritik.

Karawang, 19 April 2025

Mochamad Teguh Permana

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAKSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan dan Batasan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1. Tinjauan Teori	14
2.2. Tinjauan Konseptual	22
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Pengembangan Hipotesis	34
2.4.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.5. Penelitian Terdahulu	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46

3.1.	Desain Penelitian.....	46
3.2.	Obyek dan Waktu Penelitian.....	46
3.3.	Variabel Penelitian	48
3.4.	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	48
	3.4.1. Operasionalisasi, Dimensi, dan Indikator Fasilitas Kerja	50
	3.4.2. Operasionalisasi, Dimensi, dan Indikator Disiplin Kerja.....	51
	3.4.3. Operasionalisasi, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan	52
3.5.	Populasi dan Sampel	53
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	53
3.7.	Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.8.	Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		63
4.1.	Hasil Penelitian	63
	4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	63
	4.1.2. Statistik Deskriptif.....	64
	4.1.3. Hasil Analisis Data	68
4.2.	Pembahasan	81
	4.2.1. Pembahasan Hipotesis 1	81
	4.2.2. Pembahasan Hipotesis 2	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		85
5.1.	Kesimpulan.....	85
5.2.	Saran-saran	85
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi Tahun 2023	3
Tabel 1.2. Daftar Fasilitas Kerja PT Avex Somagede Manufacturing	5
Tabel 1.3. Data Absensi Divisi Produksi Tahun 2023	7
Tabel 2.1. Daftar Jurnal Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Desain Penelitian.....	46
Tabel 3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	47
Tabel 3.3. Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.4. Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja	50
Tabel 3.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	51
Tabel 3.6. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	52
Tabel 3.7. Skala <i>Likert</i>	54
Tabel 3.8. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	56
Tabel 3.9. Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	57
Tabel 4.1. Data Karakteristik Responden	64
Tabel 4.2. Data Tanggapan Kuesioner	67
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1).....	69
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	69
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser	75
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.11. Hasil Uji F	78
Tabel 4.12. Hasil Uji t Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.13. Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja.....	80
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja	80
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Fasilitas dan Disiplin Kerja	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi Tahun 2023.....	3
Gambar 1.2. Data Kecelakaan Lalu Lintas Karyawan Tahun 2023.....	6
Gambar 1.3. Data Absensi Divisi Produksi Tahun 2023	8
Gambar 2.1. Model Penelitian	34
Gambar 3.1. PT Avex Somagede Manufacturing	47
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini mengalami persaingan yang ketat dan terus berkembang. Agar dapat menyesuaikan diri dengan persaingan bisnis di Indonesia, suatu industri memerlukan sumber daya yang bermutu serta pengalaman yang memadai. Sumber daya tersebut bisa meliputi sumber energi finansial, fisik, serta manusia. SDM merupakan komponen yang sangat berarti untuk meningkatkan suatu industri ke tingkatan yang lebih besar. SDM ialah suatu modal yang sangat berarti untuk pertumbuhan suatu industri, baik industri besar ataupun industri kecil. Tanpa SDM, suatu industri pasti tidak bisa tumbuh terus menjadi maju serta menggapai kesuksesan yang diidamkan oleh industri.

Salah satu tantangan yang mesti di lawan oleh industri berhubungan dengan pengembangan manusia sebagai sumber daya ialah peningkatan kinerja. Hal ini menjadi upaya perusahaan untuk berkukuh dalam ketidakseimbangan usaha. Karenanya, peningkatan kinerja dalam industri bisnis menjadi komponen yang sangat susah. Hal ini dikarenakan kinerja manusia akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan berjalannya bisnis.

Kinerja merupakan output kerja karyawan baik diamati dari tingkat mutu maupun jumlah produksi saat mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka (A. Mangkunegara, 2015, p. 67). Kinerja memainkan peran penting karena menunjukkan bagaimana karyawan dinilai selama mereka bekerja untuk perusahaan. Kinerja yang baik akan mendorong kemajuan perusahaan, sementara kinerja yang tidak sesuai bahkan mengalami penurunan berdampak bagi

perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT Avex Somagede Manufacturing merupakan industri manufaktur dalam bidang otomotif (*automotive*) yang menghasilkan berbagai *valve*, *line pressure*, *piston*, dan *accumulator* yang dipasarkan secara lokal. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1989 berpusat di Jalan B, Karang Anyar, Jakarta Pusat. Selama 35 tahun, PT Avex Somagede Indonesia (SGI) secara konsisten telah melayani industri di Indonesia dengan menyediakan solusi untuk komponen peralatan mesin dan bahan perekat yang berkualitas dan andal. Perusahaan ini mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memastikan kualitas, biaya, dan pengiriman. Untuk mencapai semua ini, mereka membutuhkan kinerja internal yang baik, terutama sumber daya manusia yang unggul.

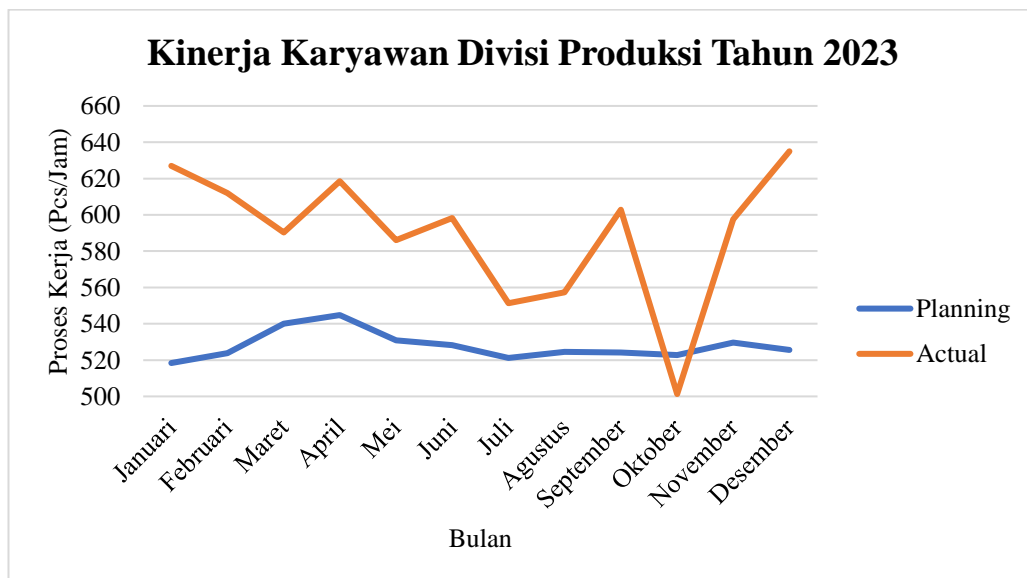
Berdasarkan hasil observasi awal di PT Avex Somagede Manufacturing terutama di Divisi Produksi, ditemukan bahwasanya kinerja karyawan tidak memuaskan, dibuktikan dengan ditemukannya karyawan yang absen kerja di bulan tertentu dan adanya kecelakaan lalu lintas yang menimpa beberapa karyawan akibat kurangnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Jika keadaan tersebut tidak berubah atau dibiarkan, maka akan berdampak terhadap output kerja berupa target kerja dan kualitas hasil yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Terkait dengan kinerja karyawan, berikut disajikan data mengenai kinerja karyawan berupa proses kerja Divisi Produksi PT Avex Somagede Manufacturing pada tahun 2023.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi Tahun 2023

Bulan	Proses Kerja (Pcs/Jam)		Persentase (%)
	<i>Planning</i>	<i>Actual</i>	
Januari	518,4	627,0	120,9
Februari	523,9	612,0	116,8
Maret	540,1	590,3	109,3
April	544,8	618,5	113,5
Mei	530,9	586,1	110,4
Juni	528,3	598,2	113,3
Juli	521,1	551,4	105,8
Agustus	524,6	557,3	106,3
September	524,1	602,9	114,9
Oktober	522,8	501,3	96,0
November	529,6	597,6	112,9
Desember	525,6	635,0	110,1

Sumber: PT. Avex Somagede Manufacturing (2024).

Adapun, kinerja tersebut dapat dilihat secara jelas dalam gambar Berikut.

**Gambar 1.1 Data Kinerja Karyawan Divisi Produksi Tahun 2023**

Gambar 1.1 menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan Divisi Produksi di PT Avex Somagede Manufacturing naik turun setiap bulannya. Namun, hanya bulan Oktober yang proses kerjanya tidak mencapai target. Hal ini dikarenakan pada bulan ini banyak karyawan yang absen kerja sehingga mengganggu target harian produksi. Dibutuhkan evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Produksi PT Avex Somagede Manufacturing, termasuk fasilitas kerja dan disiplin kerja karyawan. Ketidaktercapaian target kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Dua pengertian umum tentang fasilitas adalah: Pertama, fasilitas diartikan sebagai penataan elemen fisik yang menjadi komponen infrastruktur; selanjutnya, fasilitas dimaknai sebagai semua yang esensial demi kelangsungan hidup, yang meliputi aspek material maupun immaterial, misalnya layanan publik (Yetti, 2021). Sarana kerja yang memadai, dilengkapi dengan perangkat yang sesuai, merupakan satu unsur penting yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Fasilitas perusahaan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan yang membantu mereka bekerja. Contohnya adalah tata ruang kantor dan fasilitas umum yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan. Adapun fasilitas kerja yang terdapat di PT Avex Somagede Manufacturing disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.2 Daftar Fasilitas Kerja PT Avex Somagede Manufacturing

No	Fasilitas	Butuh	Tersedia
1	Jemputan	7	0
2	Tempat parkir	2	1
3	Ruang P3K	1	0
4	Kotak P3K	5	4
5	Kantin	1	1
6	Mushola	1	1
7	Smoking area	2	2
8	Ruang rapat	2	2
9	Ac	10	10
10	Toilet	12	12
11	Meja kantor	16	16
12	Kursi kantor	16	16
13	Wifi	2	2
14	QC room	1	1
15	Printer	2	2

Sumber: PT Avex Somagede Manufacturing (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa ada beberapa fasilitas kerja yang tidak tersedia sehingga mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain tidak adanya jemputan, tempat parkir kurang 1, tidak adanya ruang P3K, dan kurangnya kotak P3K 1 buah. Namun, fasilitas yang paling disoroti adalah tidak adanya jemputan karyawan. Berdasarkan tabel tersebut dilihat bahwa kebutuhan jemputan adalah sebanyak 7 buah, namun perusahaan tidak memberikan satupun fasilitas tersebut. Tidak adanya jemputan kerja menyebabkan banyak kecelakaan lalu lintas yang dialami karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan berangkat dan pulang kerja menggunakan sepeda motor milik pribadi. Kelelahan dan masalah kendaraan menjadi faktor utama kecelakaan lalu lintas. Terbukti pada tahun 2023, jumlah kecelakaan lalu lintas yang dialami karyawan PT Avex Somagede Manufacturing adalah sebanyak 4 kecelakaan yang

menyebabkan luka ringan hingga sedang sehingga membutuhkan pengobatan dari fasilitas kesehatan. Otomatis, karyawan yang mengalami kecelakaan akan absen sakit untuk beberapa hari sehingga berpengaruh terhadap target kerja yang tidak tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.



Gambar 1.2 Data Kecelakaan Lalu Lintas Karyawan Tahun 2023

Disiplin kerja menjadi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu elemen yang dapat membuat karyawan menyadari tanggung jawab yang harus mereka laksanakan sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing. Pembentukan sifat kedisiplinan ini tidak hadir secara inheren, melainkan memerlukan pendidikan formal atau non-formal untuk menumbuhkannya pada karyawan (Prabowo, 2019). Dalam suatu organisasi, penerapan disiplin bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan dengan sukarela akan mematuhi semua tata tertib yang ada. Salah satu bukti disiplin kerja yang baik adalah tingkat kesadaran yang tinggi dari karyawannya dengan mematuhi dan melaksanakan semua peraturan dan tata tertib yang berlaku, rasa tanggung

jawab yang tinggi, serta peningkatan efisiensi dan kinerja.

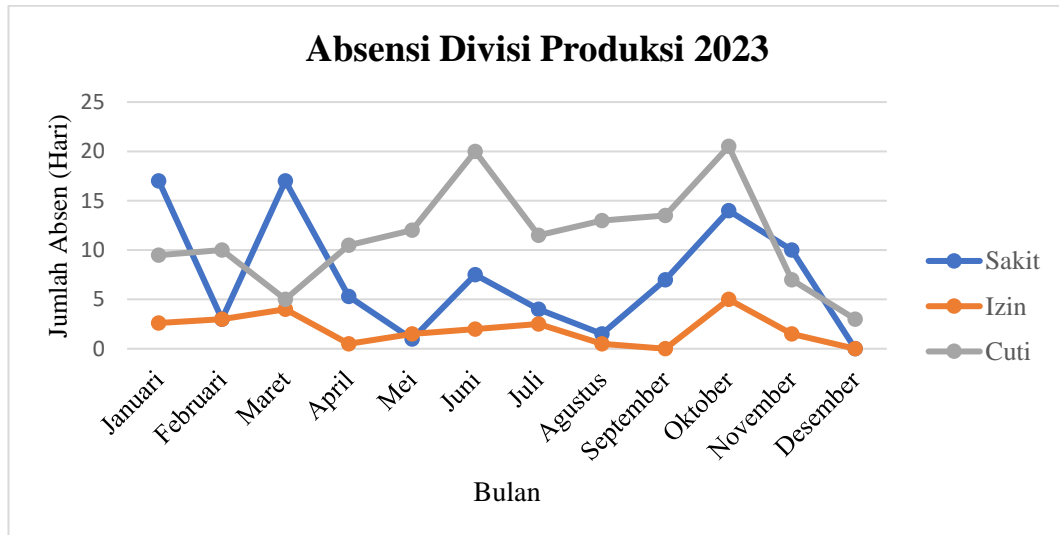
Pengelolaan waktu yang baik adalah salah satu contoh kedisiplinan karyawan. Bekerja dan istirahat sesuai jadwal, datang dan pulang juga sesuai jadwal. Selain itu, jumlah absensi juga menjadi faktor penting dalam kedisiplinan kerja. Namun, fenomena terkait disiplin kerja di PT Avex Somagede Manufacturing terutama di Divisi Produksi menunjukkan tingkat absensi karyawan yang beragam. Keterlambatan dalam pekerjaan pasti dapat menghambat pencapaian tujuan produksi. Akibatnya, target produksi baik dari segi kualitas maupun kuantitas mungkin tidak tercapai. Fenomena ini dapat berimplikasi pada penurunan performa kerja karyawan. Hal ini secara tidak langsung dapat mengurangi kinerja karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan Divisi Produksi PT Avex Somagede Manufacturing selama 1 tahun terakhir yakni tahun 2023.

Tabel 1.3 Data Absensi Divisi Produksi Tahun 2023

Bulan	Jumlah Absen (Hari)			Total (Hari)
	Sakit	Izin	Cuti	
Januari	17	2,6	9,5	29,1
Februari	3	3	10	16
Maret	17	4	5	26
April	5,3	0,5	10,5	16,3
Mei	1	1,5	12	14,5
Juni	7,5	2	20	29,5
Juli	4	2,5	11,5	18
Agustus	1,5	0,5	13	15
September	7	0	13,5	20,5
Oktober	14	5	20,5	39,5
November	10	1,5	7	18,5
Desember	0	0	3	3

Sumber: PT Avex Somagede Manufacturing (2024)

Adapun, data absensi tersebut dapat dilihat secara jelas dalam Gambar 1.3 Berikut.



Gambar 1.3 Data Absensi Divisi Produksi Tahun 2023

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat diketahui bahwa dengan total karyawan Divisi Produksi sebanyak 31 orang, diperoleh data absensi karyawan tertinggi berada di bulan Oktober dengan total absen sebanyak 39,5 hari, terdiri atas absen sakit 14 hari, izin 5 hari, dan cuti 20,5 hari. Tingginya karyawan yang absen di bulan Oktober mengakibatkan sebagian besar pekerjaan tertunda sehingga target kerja hampir atau bahkan tidak tercapai untuk sebagian karyawan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menjadi turun. Data ini menjadi salah satu acuan dalam penentuan variabel penelitian yakni disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan yang dilakukan Mauliyana (2023) secara parsial fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Secara simultan fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar. Penelitian Jufrizen (2021), fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan hasil penelitian Meissy (2019), fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kedai 27 Surabaya. Begitu pula dengan penelitian Muna (2022), disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis terdorong untuk melakukan penelitian lagi dengan variabel yang sama tetapi dengan objek yang berbeda untuk mengetahui hasil penelitian, mengingat penelitian sebelumnya memiliki perbedaan hasil (*research gap*).

Industri membutuhkan fasilitas memadai dan disiplin kerja yang baik. Semakin banyak karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi dan fasilitas yang memadai, kinerja karyawan akan lebih baik secara keseluruhan, yang akan membantu perusahaan tetap stabil dalam isu global. Semua karyawan harus memiliki kemampuan menangani pekerjaan dan tanggung jawab mereka secara efisien dan efektif. Pencapaian karyawan dapat dilihat dari pengurangan jumlah keluhan dan keercapaian target yang ideal.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan PT Avex Somagede Manufacturing adalah masalah fasilitas dan disiplin kerja, yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Penulis menggunakan alasan tersebut sebagai dasar untuk mengkaji **“Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing”**.

1.2. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing?

Selain itu, dalam penelitian ini perlu adanya batasan masalah agar pengkajian masalah dapat lebih terfokus dan terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bidang ilmu yang diteliti adalah Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Tema kajian yang akan diteliti adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan di PT Avex Somagede Manufacturing.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Avex Somagede Manufacturing divisi Produksi.
5. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.
6. Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi).

1.3. Tujuan Penelitian

Bagian ini memperjelas pernyataan-pernyataan tujuan penelitian ini dilakukan. Dinyatakan dalam bentuk pernyataan tujuan yang terkait dengan pendalaman masing-masing variabel yang diselidiki.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Harapan dari adanya penelitian ini ialah dapat menjadi tambahan ilmu, sumber referensi dan informasi dalam bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Avex Somagede Manufacturing

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana atau upaya untuk dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan terutama dalam memberikan edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya dalam memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal dan menerapkan disiplin kerja secara menyeluruh guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Informasi yang diberikan dalam penelitian dapat menjadi landasan dalam meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, sebagai bentuk cerminan keadaan perusahaan saat ini, kemudian dapat memberikan manfaat terhadap karyawan dengan memanfaatkan fasilitas kerja dan penerapan disiplin kerja di perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi yang akan penulis lakukan terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Berikut sistematika penulisan skripsi secara lengkap:

- BAB 1** : Mendeskripsikan tentang latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.
- BAB 2** : Menjelaskan mengenai berbagai konsep mengenai fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sehingga terbentuk kerangka pemikiran penelitian. Menjelaskan kontruk point utama penelitian dan bagaimana hipotesis dibangun, serta menjabarkan penelitian terdahulu
- BAB 3** : Menjelaskan perihal metode penelitian. Pertama menentukan desain dari peneliian, kemudian kondisi dan berapa lama penelitian dilakukan. Kemudian mengemukakan teknik pengumpulan data yang terdiri atas satuan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel serta operasionalisasi dan pengukuran variabel. Terakhir, mendeskripsikan teknik

analisa data yang dilakukan selama penelitian untuk menghasilkan data yang diperlukan.

- BAB 4 : Memberikan rincian terkait hasil dari data yang diperoleh. Setelah itu, dibuat pembahasan yang berhubungan dengan hasil. selanjutnya membahas data yang telah ada, dikaitkan dengan teori yang relevan.
- BAB 5 : Mengolaborasi akhir dari penelitian dengan menyertakan kesimpulan dan saran. Mengemukakan kelemahan dari penelitian ini yang selanjutnya dapat dijadikan perbaikan maupun pengembangan dalam penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan disiplin ilmu sekaligus seni dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya guna mencapai sasaran yang diinginkan (Farida, 2017). Sebagaimana dikemukakan oleh M. Hasibuan (2020), manajemen adalah keahlian dan pengetahuan dalam mengelola serta memanfaatkan berbagai sumber daya. Sementara itu, Kristina dan Widyaningrum (2019) mendefinisikan manajemen sebagai suatu upaya pengorganisasian seluruh sumber daya melalui serangkaian tahapan, yaitu perencanaan, pembentukan struktur organisasi, alokasi sumber daya manusia, pengarahan, dan pengendalian, demi tercapainya target spesifik.

Dengan merujuk pada pandangan para pakar tersebut, manajemen dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu rangkaian aktivitas terpadu yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan dalam suatu entitas organisasi guna merealisasikan tujuan yang telah ditentukan.

2. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*. Berikut penjelasannya:

a. *Men*

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam setiap upaya manajemen guna merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan. Seluruh aktivitas yang tercakup dalam fungsi-fungsi manajemen membutuhkan keberadaan tenaga kerja untuk implementasinya.

b. *Money*

Pendanaan merupakan elemen fundamental yang esensial bagi keberlangsungan sebuah entitas bisnis, mencakup tahap inisiasi, siklus produksi, dan berbagai operasional lainnya. Dengan demikian, dana sebagai salah satu instrumen manajemen perlu dikelola secara cermat demi pencapaian target yang diharapkan. Efektivitas jalannya proses manajemen secara substansial bergantung pada pengelolaan sumber daya finansial.

c. *Method*

Prosedur atau teknik yang tepat merupakan prasyarat penting guna memastikan kelancaran kegiatan secara efektif dan efisien. Terdapat beragam pendekatan yang dapat diadopsi oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga metode yang digunakan berpotensi menjadi landasan dalam mengelola dan mencapai tujuan

organisasi.

d. Materials

Perlengkapan dikategorikan sebagai instrumen atau fasilitas manajemen karena dalam pelaksanaannya, individu memanfaatkan perlengkapan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

e. Machines

Mesin memiliki fungsi krusial dalam alur produksi pasca-revolusi industri. Kemajuan teknologi yang eksponensial telah menggarisbawahi pentingnya pemanfaatan mesin. Hal ini dipicu oleh penemuan berbagai mesin inovatif oleh para pakar, yang berkontribusi pada peningkatan volume produksi

f. Market

Pasar berperan sebagai kanal utama untuk mendistribusikan produk hasil produksi. Keberadaan pasar sangat esensial bagi kelangsungan sebuah organisasi, dengan pasar ini merujuk pada konsumen atau pelanggan. Ketiadaan pasar dapat mengakibatkan kegagalan finansial bagi suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu merancang strategi manajemen pasar (pemasaran) yang efektif demi kelancaran dan kesesuaian distribusi produk dengan rencana yang telah disusun.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat dipahami sebagai praktik dan pengetahuan yang terlibat dalam tahapan perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan monitoring aktivitas organisasi guna mencapai sasaran yang ditetapkan (M. S. . Hasibuan et al., 2017, p. 9). Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, penataan, koordinasi, implementasi, dan pemantauan dalam hal pengadaan, peningkatan kapabilitas, pemberian imbalan, penyatuan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan personel guna mewujudkan target-target institusional (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017, p. 2). Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan sistematis untuk mengelola individu, yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, proses seleksi, program pelatihan, pengembangan profesional, sistem kompensasi, pengelolaan jalur karier, aspek keselamatan kerja dan kesehatan, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga akhir dari hubungan kerja, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan (Kasmir, 2018, p. 6).

Berdasarkan sejumlah definisi ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan, eksekusi, dan kontrol terhadap para pekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi aktif karyawan terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini harus diseimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen SDM berfokus pada empat tujuan, menurut Hamali (2016, p. 15).

a. Tujuan sosial

Dalam bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), tujuan sosial menuntut perusahaan atau organisasi untuk menunjukkan tanggung jawab sosial dan etika terhadap kesejahteraan serta permasalahan yang dihadapi masyarakat, sembari mengupayakan minimalisasi dampak negatif.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional merujuk pada sasaran formal yang dirancang untuk menunjang pencapaian misi organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional bertujuan untuk memastikan bahwa kontribusi departemen SDM tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individual

Tujuan individual berkaitan dengan aspirasi pribadi yang ingin diraih oleh setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki dua fungsi: manajemen dan operasional. (M. Hasibuan, 2017, p. 21). Fungsi-fungsi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berperan dalam proses penyeleksian atau proses karyawan bekerja sehingga menghasilkan target sesuai dengan perusahaan harapan. Program perencanaan diantaranya ialah pengelompokkan, pengarahan, integrasi dan kompensasi, penghentian dan penambahan karyawan.

2) Pengorganisasian (*Organization Chart*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pekerja secara keseluruhan dalam bentuk bagan kerja, pemberian wewenang, kordinasi dan delegasi. Perusahaan hanyalah instrumen untuk mewujudkan tujuan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan aktivitas dalam mengarahkan karyawan untuk bersama-sama bertugas dengan efisien dan rinci guna terwujudnya tujuan. Pemimpin memberikan pengarahan ini kepada bawahannya sehingga diharapkan mereka dapat menyelesaikan semua tanggung jawab penuh dedikasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan aktivitas mengawasi karyawan untuk mematuhi aturan organisasi dan kerja sesuai pedoman. Diadakan tindakan guna menyelesaikan pekerja saat terjadi penyimpangan. Pengendalian mencakup absensi, tingkat disiplin, kerja sama, proses kerja dan lingkungan yang mendukung.

b. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan aktivitas dalam penambahan atau menyeleksi karyawan yang akan bekerja di perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara keseluruhan dengan berbagai pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan atas jasa kepada karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk nominal uang maupun barang. Konsep kompensasi ialah harus sesuai dan layak untuk diberikan tergantung dengan prestasi atau usaha yang diberikan untuk perusahaan.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Untuk menghasilkan kerjasama secara mutualisme, antara karyawan dan perusahaan harus saling menguntungkan. Penggabungan kepentingan yang bertentangan menjadi hal penting dan menantang dalam MSDM.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan menjaga kondisi karyawan agar tetap stabil. Hal ini dapat terlaksana dengan adanya program kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

6) Kedisiplinan

Fungsi MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan, merupakan sikap mengikuti aturan perusahaan secara sukarela dan sadar untuk mewujudkan ketertiban dalam kerja.

7) Pemberhentian (*Separation*)

Putusan ikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan dikenal sebagai pemecatan/pemberhentian. Hal ini dapat terjadi dengan beberapa alasan, diantaranya keinginan karyawan sendiri atau mengundurkan diri, telah mencapai pensiun atau kontrak yang sudah berakhir. Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 mengatur pelepasan ini.

2.2 Tinjauan Konseptual

2.2.1. Konsep Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah media atau alat yang dapat digunakan oleh karyawan sebagai bentuk penyediaan dari perusahaan untuk membantu proses kerja sehingga output yang dihasilkan akan maksimal. Adanya fasilitas kerja menghasilkan keuntungan bagi karyawan karena akan membantu pekerjaan secara efisien (Asri et al., 2019). Media atau alat yang dapat digunakan oleh karyawan guna memperlancar tugas yang sedang atau akan dikerjakan adalah Fasilitas kerja (Moenir, 2016, p. 47). Menurut Rifai (2019, p. 5), segala hal yang dipergunakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang mampu memberikan kemudahan dalam bekerja dinamakan fasilitas kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, kesimpulannya fasilitas kerja ialah segala jenis sarana dan perlengkapan yang dapat mendukung pekerjaan karyawan saat bekerja sehingga menimbulkan dampak positif dan meningkatkan prestasi kerja.

2. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartono (2017, p. 501), sifat yang dapat menopang kegiatan perusahaan diantaranya:

- a. Berwujud dan dapat dilihat
- b. Dapat diterapkan dalam aktivitas usaha atau pekerjaan

- c. Diaplikasikan secara dinamis dalam kegiatan kerja
- d. Pemakaian awet, bisa digunakan lebih dari 10 tahun

3. Kegunaan Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016, p. 120) mengungkapkan bahwa kegunaan fasilitas kerja berdasarkan *utilization* sebagai berikut:

a. Peralatan kerja

Mesin komputer menjadi salah satu contoh alat kerja operasional yang berfungsi sebagai alat permanen yang digunakan oleh pekerja selama proses kerja.

b. Perlengkapan kerja

Merupakan alat atau benda yang dapat mendukung peralatan kerja secara tidak langsung, membantu melakukan pekerjaan dengan lebih mudah dan lebih cepat. Peralatan yang disertakan dalam paket ini adalah:

- 1) Bangunan lengkap dengan prasarana misalnya jalan dan halaman
- 2) *Workroom* atau tempat untuk bekerja yang di rancang baik, sehingga membuat nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Lampu untuk penerangan yang akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mabel, yang terdiri atas berbagai perabot yang diperlukan dalam lingkungan kerja

- 5) Perangkat komunikasi seperti mobil dan telepon sebagai perlengkapan kerja.
- c. Perlengkapan bantu atau fasilitas
- Berbagai jenis mesin elektronik seperti AC, *fingerprint* dan sebagainya adalah semua jenis benda yang berfungsi untuk membuat pekerjaan lebih mudah.

4. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sitompul (Sitompul, 2018, p. 32), indikator fasilitas kerja terdiri atas:

- a. Sesuai dengan kebutuhan
- Hal ini berhubungan dengan fasilitas atau peralatan yang dapat digunakan oleh karyawan dalam proses kerja.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- Tempat kerja yang digunakan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan yang baik.
- c. Mudah dalam penggunaan
- Agar pekerjaan tidak terhambat, fasilitas kerja harus mudah digunakan dan membantu menyelesaikan tugas. Hal ini jika digunakan dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas lebih cepat.
- d. Mempercepat proses kerja

Fasilitas dengan fungsi yang normal dapat menghasilkan output kerja yang lebih cepat.

- e. Penempatan di tata dengan benar

Penataan fasilitas kerja hendaknya disesuaikan dengan ruang gerak karyawan sehingga dapat leluasa digunakan.

2.2.2. Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Manajemen perusahaan berusaha menerapkan aturan atau prosedur yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Ini dikenal sebagai disiplin kerja (Subyantoro & FX, 2020, p. 233). Menurut Mangkunegara (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017, p. 129) mendefinisikan disiplin kerja sebagai upaya manajemen untuk memenuhi standar organisasi. Oleh karena itu, dapat ditafsirkan bahwasanya disiplin kerja merupakan upaya manajerial untuk memenuhi standar organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2014, p. 193) menyatakan bahwa kesadaran atau keinginan untuk melaksanakan prosedur dan tata tertib yang berlaku. Dalam menjalankan tanggung jawab mereka, pegawai disiplin sangat bertanggung jawab.

Dengan mempertimbangkan pengertian di atas, disimpulkan bahwasanya disiplin kerja kehendak seseorang secara sukarela untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya, kegagalan untuk mematuhi atau melanggar aturan tersebut akan mengakibatkan konsekuensi disipliner.

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014, p. 190) terdapat lima jenis disiplin kerja, dijabarkan sebagai berikut :

a. Disiplin diri

Disiplin diri berarti bahwa karyawan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri sehingga mereka dapat mengendalikan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi perusahaan. Disiplin memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, dan pegawai akan belajar menghargai diri sendiri dan orang lain sebagai hasil dari penerapan nilai disiplin dalam lingkungan kerja mereka.

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok berarti taat, patuh, dan tunduk kepada aturan atau prosedur yang berlaku dengan menghindari keinginan diluar SOP guna mewujudkan tujuan, menjalankan standar organisasi, dan memelihara stabilitas organisasi. Jika disiplin kelompok tumbuh di antara karyawan, disiplin kelompok akan menjadi andil dan sesuai dengan hak dan tanggung jawab mereka.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan usaha sebuah industri dalam menghasilkan lingkungan kerja di mana semua orang dapat mematuhi dan mengikuti aturan dan standar organisasi. Jadi, disiplin preventif

membantu pegawai menjadi lebih disiplin sendiri sehingga mereka dapat melakukannya sendiri tanpa dipaksa oleh orang lain.

d. Disiplin korektif

Untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, instruksi korektif digunakan. Target dari adanya disiplin ini ialah karyawan yang melanggar aturan atau SOP akan diberikan sanksi. Tujuannya adalah menangani penyimpangan aturan, memperbaikinya untuk masa depan, dan mencegah pegawai melanggar lagi.

e. Disiplin progresif

Disiplin ini menerapkan sanksi berat bagi yang melanggar dengan frekuensi pelanggaran berulang kali. Instruksi ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk secara sukarela memperbaiki kesalahan mereka. Seseorang dapat menghadapi teguran secara lisan dari atasan, penurunan pangkat, skorsing pelajaran, atau dipecat karena disiplin progresif.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut (Subyantoro & FX, 2020, pp. 230–231):

a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif

Karyawan dengan penguasaan diri positif sangat diharapkan oleh industri bisnis, yang berarti mereka secara sadar dan sukarela

mengikuti aturan tanpa paksaan, dan mereka ini menghasilkan produk berkualitas tinggi tanpa banyak aturan.

b. Pengendalian kerja

Pengendalian kerja dilakukan sesuai dengan standar dan tata tertib organisasi agar pekerjaan pegawai sesuai SOP.

c. Perbaiki sikap

Berbagai macam pelatihan, penerimaan sanksi dan orientasi dapat digunakan untuk mengubah sikap.

d. Meningkatkan produktivitas serta keahlian karyawan dalam mewujudkan tujuan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memberi dampak terhadap disiplin kerja menurut Sutrisno (2019, pp. 89–93) yaitu sebagai berikut:

a. Tingkat kompensasi yang diberikan.

Siapa pun yang bekerja untuk perusahaan harus mengikuti prosedur dan aturan yang diberikan. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan loyalitas dan berterimakasih pada perusahaan sehingga timbul perasaan untuk bisa membalas dengan bekerja lebih baik lagi.

b. Tidak adanya contoh pemimpin perusahaan

Pimpinan menjadi contoh bagi karyawannya dalam bekerja. Sudah selayaknya pimpinan memberikan contoh dalam menerapkan disiplin

- kerja, dengan mengontrol ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat melanggar peraturan.
- c. Tidak adanya aturan yang jelas yang dapat digunakan sebagai dasar
Dalam suatu perusahaan, aturan tertulis harus dibuat agar disiplin dapat diterapkan. Ini akan memberi karyawan keyakinan bahwa siapa pun dapat dihukum tanpa pandang bulu.
 - d. Keberanian pimpinan untuk ambil tindakan
Adanya sanksi yang ditegakkan oleh pimpinan akan membuat karyawan segan untuk melanggar disiplin kerja. Semua karyawan akan merasa terlindungi jika pelanggar disiplin ditindak sesuai dengan sanksi. Dalam situasi demikian, oleh sebab itu, pegawai bersikap lebih hati-hati dalam bekerja
 - e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan harus ada di setiap pekerjaan perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan rencana.
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Perhatian dibutuhkan pegawai sebagai tanda pengakuan bahwasanya ia dibutuhkan disana. Karyawan ingin diapresiasi dan didengar, atau bahkan dicarikan solusi saat kesulitan, sehingga akan menciptakan ikatan batin yang lebih dekat antara karyawan dan atasan
 - g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Menciptakan peraturan yang keras agar tegaknya disiplin kerja biasanya tidak akan efektif untuk diaplikasikan di perusahaan.

Sehingga diperlukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kebiasaan disiplin karyawan dengan cara halus namun tetap tegas.

5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Fadillah dan Sulastini (2017, p. 3) dipaparkan berikut:

a. Ketepatan waktu

Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai jadwal, tidak telat dan juga menghargai waktu.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Jika seseorang menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, akan meminimalisir kerusakan saat digunakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Disiplin kerja yang baik dimiliki oleh karyawan yang selalu menyelesaikan tugas dengan baik serta tanggungjawab akan hasil kerja.

d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Disiplin yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan dengan mengikuti aturan dalam berpakaian, membawa tanda pengenal karyawan dan sebagainya.

2.2.3 Konsep Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan output kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara individual maupun kelompok berdasarkan tugas yang diemban guna mewujudkan tujuan perusahaan secara hukum tanpa melanggar etika bisnis (Sedarmayanti, 2017, p. 260). Menurut Fattah (2017, p. 8) Kinerja seorang karyawan atau pegawai adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan di sebuah institusi. Hasil ini disebut sebagai output, dan dapat dibagi menjadi tiga kelompok: kompetensi individu individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Sedangkan menurut Priansa (2017, p. 48) kinerja adalah hasil dari kemampuan dalam bentuk pekerjaan nyata.

Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli tersebut, kinerja ialah komponen penting dari perwujudan kerja nyata yang dikerjakan atau yang diemban oleh pekerja, terkait dengan tingkat keberhasilan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dijabarkan dibawah yakni:

a. Kemampuan

Bakat, intelegensi (kecerdasan), serta minat mempengaruhi kemampuan dalam suatu bidang.

b. Kemauan

Keberanian dalam mengusahakan hasil yang ideal guna mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Energi

Konsentrasi dalam bekerja dipengaruhi oleh energi seseorang. Mental yang seimbang, menjadi tolak ukur bagaimana seseorang akan menjalani pekerjaan dan hal tersebut dimulai dari kekuatan diri yang dipancarkan oleh energi.

d. Teknologi

Untuk membuat pekerjaan lebih mudah, gunakan pengetahuan yang ada.

e. Kompensasi

sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kinerjanya yang baik dan berguna baginya.

f. Kejelasan tujuan

Tujuan yang jelas menjadi landasan bagaimana individu akan bekerja di perusahaan, tanpa adanya tujuan yang jelas, maka karyawan akan kehilangan arah dalam bekerja.

g. Keamanan

Bekerja dengan aman tanpa gangguan menjadikan daya konsentrasi seseorang meningkat. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan pada akhirnya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015, p. 75) indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja didefinisikan sebagai persentase kesesuaian hasil kerja dengan menggunakan prosedur yang seharusnya.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah lamanya karyawan bekerja dalam satu hari, yang bisa didapat dari seberapa cepatnya bekerja antar pegawai.

c. Pelaksanaan tugas

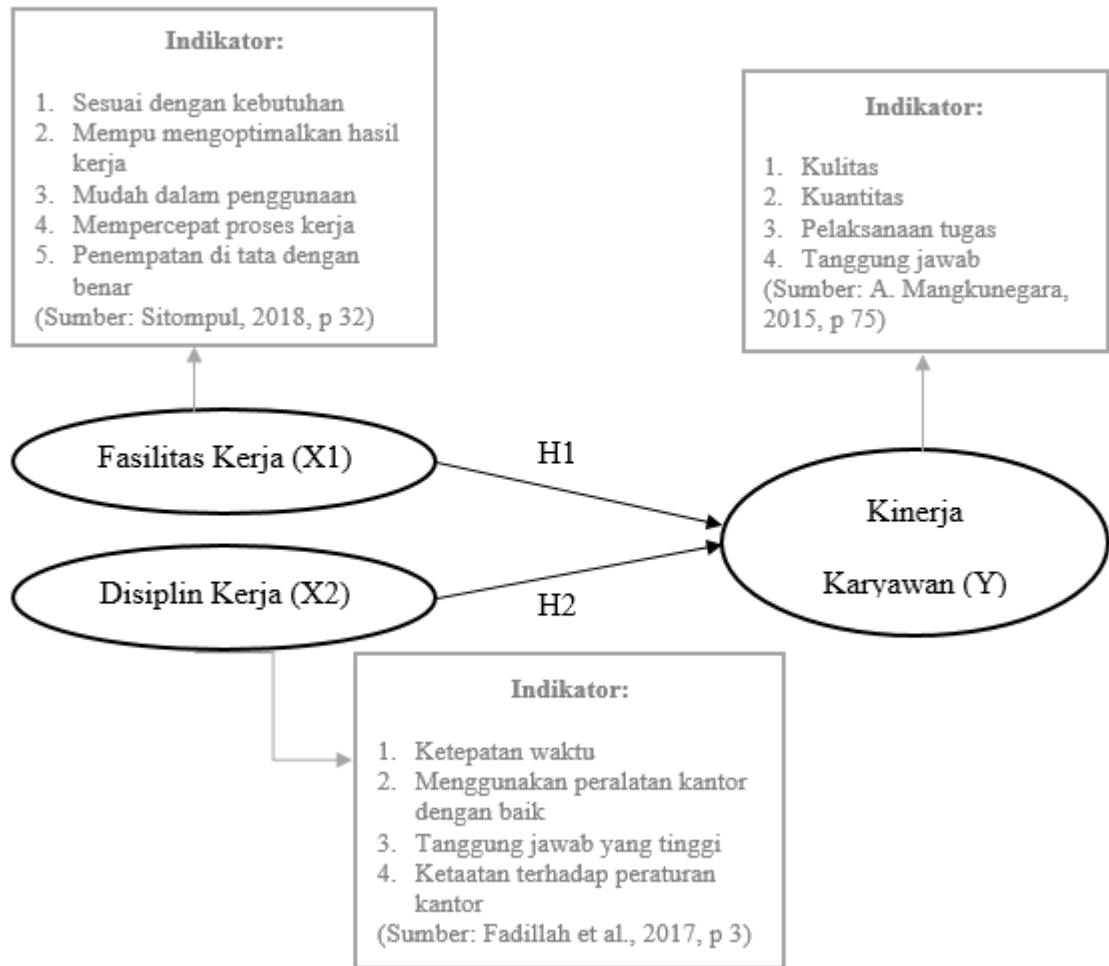
Tugas yang diberikan hendaknya dikerjakan hingga akhir. Hal tersebutlah yang menjadi indikator tugas tersebut dilaksanakan atau tidak.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab pekerjaan didefinisikan sebagai keinginan karyawan secara sadar akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Tujuan kerangka pemikiran untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai objek penelitian atau variabel, yaitu pengaruh fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai bebas independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambar kerangka dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Asri (2019), fasilitas kerja adalah media atau sarana pendukung yang diberikan perusahaan guna membantu perusahaan menjalani proses bisnis dan akhirnya dapat mewujudkan tujuan. Fasilitas kerja yang disediakan akan membantu karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hasil penelitian Nurhidayat (2024), Herliana (2024), Winardi (2023), Dwi (2023), Darmastuti (2023), Agustino (2023), dan Gaol (2020) menyimpulkan fasilitas kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Subyantoro dan FX (2020, p. 233), disiplin kerja ialah manajemen perusahaan berusaha untuk menerapkan suatu tata tertib yang dapat menertibkan seluruh pegawai. Pendisiplinan pegawai berdampak pada kebiasaan dalam menjalani aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Suwito (2024), Mauliyana (2023), Wijaya (2022), Anita (2022), Hilmawan (2022), Jufrizen (2021) dan Meissy (2019), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun, penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Daftar Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Lembaga	Judul Jurnal	Metode Penelitian	Pembahasan
1	Dita Melani, Kurniawati Mulyanti, Partimah, Fa'uzobihi. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP). (2024)	The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at Harapan Baru III State Elementary School, Bekasi City	Metode penelitian adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 32 guru di SD Negeri Harapan Baru III Bekasi. Populasi menjadi sampel penelitian	Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut: nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan nilai thitung adalah 5,897 lebih besar dari ttabel (2,042), yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi R adalah 0,733, bahwasanya ada korelasi kuat antara disiplin kerja dengan kinerja.
2	M. Anton Nurhidayat, Dewi Sartika, Rizal Ramadhan. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Perdana Indah Jawa Barat	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh pekerja PT Graha Perdana Indah di Jawa Barat, dengan jumlah 60 orang. Metode penelitian sampel jenuh, yang berarti jumlah sampelnya sama dengan populasi.	Persamaan regresi, $Y = 14,831 + 0,184 X_1 + 0,433 X_2$, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi, atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sebesar 0,694 menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat. Koefisien determinasi, atau pengaruh simultan, sebesar 0,482, atau 48,2%, menunjukkan bahwa faktor lain memengaruhi 51,8% dari total. Nilai thitung lebih besar dari ftabel, atau 26,552 lebih besar dari 3,158.

3	Agung Suwito, Murtaza. ZD, Madani: Jurnal Ilmiah Multidisplina (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kabupaten Aceh Barat	Metode yang digunakan kuantitatif, populasi berjumlah 36 orang. Instrumen penelitian dengan kuesioner menggunakan skala <i>likert</i> . Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, Uji t, dan Uji F.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik fasilitas kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebanyak 26,2 %. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain yang berkontribusi sebesar 73,8% terhadap kinerja pegawai.
4	Dera Herliana, Cahyadi Husadha, Tutiek Yoganingsih, Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat	Metode menggunakan riset kuantitatif, populasi dan sampel yang dihasilkan dari karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam riset ini berjumlah 33 karyawan sebagai responden sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di PDAM Tirta Bhagasasi	penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Namun, pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif.

5	Rahma Mauliyana, Lukman T. Ibrahim, Yulfrita Adamy, Darnelly. Serambi Akademica: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) sebanyak 62 responden.	Hasil penelitian secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar dengan nilai t-hitung $2,625 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar dengan nilai t-hitung $3,959 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar dengan nilai t-hitung $4,137 > t\text{-tabel } 1,671$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian secara simultan variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar dengan nilai F-hitung $59,614 > F\text{-tabel } 2,76$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
---	---	--	--	---

6	Sindy Putri Winardi, Rini Wijayanti. Jurnal Ilmiah Global Education (2023)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol	Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung kepada responden dikantor Desa Sukamaju.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun fasilitas dan kedisiplinan kantor dalam penelitian ini hanya cukup baik, kinerja pegawai masih sangat rendah, karena rata-rata 59% efektifitas kinerja pegawai.
7	Devika Dwi Mustika Harahap, Purnama Yanti Purba, Wilsent Salim, Johannes Partogi Pasaribu, Arnes Anandita, <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Mitra Baruna	Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan jumlah sampel karyawan sebanyak 45 orang, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna, begitu juga dengan komunikasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu, pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Mitra Baruna
8	Safira Darmastuti,	Pengaruh Disiplin	Metode dengan pendekatan	1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja

	Hery Sawiji, Patni Ninghardjanti, JIKAP (2023)	Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Iniide	kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel berjumlah 58 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F.	terhadap kinerja karyawan CV Iniide. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Iniide. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Iniide
9	Deni Rio Agustino, Dewi Urip Wahyuni, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik	Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan kecamatan Menganti sebanyak 53 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, fasilitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Ongky Wijaya,	Pengaruh Disiplin	Penelitian dengan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

	Indah Yuni Astuti, Endah Kurniawati, Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) (2022)	Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri	uji yang digunakan yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi sampel berjumlah 40 orang karyawan tetap	berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan; fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
11	Nailul Muna, Sri Isnawati, Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM DEMak Sejahtera)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
12	Wanda Febri Anita,	Pengaruh Fasilitas	Studi kuantitatif ini menggunakan	Penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS

	Ahmad Jauhari, Lina Saptaria, OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen (2022)	Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Bawang Kota Kediri	wawancara, observasi, studi pustaka, dan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Selain itu, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan f, serta koefisien determinasi digunakan. Jumlah sampel 37 orang	22.0 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Fasilitas kantor tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai signifikan 0,115 lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H1 ditolak dan Ho1 diterima; motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H2 diterima dan Ho2 ditolak; dan disiplin secara parsial
13	Ipan Hilmawan, Jurnal Rekaman (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Maimping Lebak-Banten	Total populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sebanyak 80 karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, analisis verifikatif, serta pengujian hipotesis dan pengaruh langsung variabel konstruk lainnya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Allyya Saputro.	Pengaruh Disiplin	Metode analisis pada penelitian ini	Hasil penelitian dengan koefisien korelasi sebesar

	Jurnal Economicus . (2021)	Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah	menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan menyebar kuesioner kepada karyawan pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah yang berjumlah 52 orang.	0,654 atau 65,4% artinya tingkat keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja kuat, Koefisien determinasi Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 42,8%, sisanya 57,2% diberikan oleh faktor lain dan hasil uji hipotesis t hitung $(6,116) > t$ tabel $(2,000)$ dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah
15	Darka. Jurnal Economicus . (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT XXX Jakarta	Jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan cleaning service PT. XX yang berjumlah 30 orang. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis (Uji t).	Hasil perhitungan dengan rumus koefisien korelasi menunjukkan hasil (r) sebesar 0,812, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT XX Jakarta. Hasil analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan hasil sebesar 65,9%, yang menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT XX Jakarta sangat besar. Uji t Ha diterima dan Ho ditolak menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan laundry dan disiplin kerja.
16	Jufrizen, Fadilla	Pengaruh Fasilitas	jenis penelitian asosiatif	Hasil penelitan menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh

	Puspita Hadi, Jurnal Sains Manajemen (2021)	Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	digunakan, dengan sampel 87 orang. teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS).	positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (4) ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (5) ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja; dan (6) ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja secara keseluruhan
17	Jonner Lumban Gaol, Lamminar Hutabarat, Endieni Meisari Bate'e, Jurnal Darma Agung (2020)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dalam penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 (tiga puluh) orang responden. Selanjutnya data diolah dengan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.	Hasil Uji t menunjukkan variabel fasilitas kantor memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tetapi variabel kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh positif atau signifikansi terhadap kinerja pegawai, berdasarkan Fhitung 32,097 > 3,35. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh fasilitas kantor dan kebiasaan kerja. Pengaruh kedisiplinan kerja fasilitas kantor sebesar 68,2% ditunjukkan oleh nilai adjusted R Square 0,682, sedangkan variabel lain memengaruhi sisa.
18	Fregrace Meissy	Pengaruh Disiplin	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki

	Purnawijaya, AGORA (2019)	Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya	digunakan. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan adalah angket. Ada 56 orang yang menjawab. Uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis hipotesis, dan uji lain digunakan untuk menganalisis data.	pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kedai 27 di Surabaya, sementara fasilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
--	---------------------------	---	---	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis positivisme. Metode ini bekerja dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen dan menganalisisnya secara kuantitatif dengan uji hipotesis sebagai uji akhir (Sugiyono, 2017, p. 8). Kelebihan dari penelitian berbasis kuantitatif adalah dapat menghilangkan subjektivitas dalam pengambilan data.

Tabel 3.1. Desain Penelitian

No	Desain Penelitian		Pendekatan
1	Filosofis penelitian		Positivisme
2	Paradigma penelitian		Deduktif
3	Skema penelitian		Kuesioner
4	Metode penelitian	Pendekatan	Kuantitatif
		Waktu	<i>Cross-sectional</i>
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: (Saunders & Lewis, 2012)			

3.2. Obyek dan Waktu Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Avex Somagede Manufacturing yang beralamatkan di Jl. Mitra Timur II Blok D No. 3 Kawasan Industri Mitra

Karawang, Karawang, Jawa Barat. Berikut adalah gambar lokasi PT Avex Somagede Manufacturing.



Gambar 3.1 PT Avex Somagede Manufacturing

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai November 2024 hingga selesai dengan rincian uraian pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

No.	Tahapan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Prasurvey						
2	Pengusulan Judul						
3	Pembuatan Proposal						
4	Konsultasi dan Perbaikan						
5	Seminar Proposal, Penyempurnaan Materi Penelitian dan Bimbingan						

Tabel 3.2 Waktu dan Tahapan Penelitian

3.3. Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Dependen

1. Fasilitas Kerja (X1)

Menurut teori Asri (2019), fasilitas kerja merupakan media atau sarana yang digunakan dalam menjalankan usaha guna mendukung terwujudnya tujuan. Fasilitas kerja yang tersedia akan membantu karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka.

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut teori Subyantoro dan FX (2020, p. 233), Manajemen perusahaan berusaha untuk menerapkan aturan dan peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

3.3.2. Variabel Independen

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut teori Sedarmayanti (2017, p. 260), kinerja didefinisikan sebagai output yang dihasilkan saat bekerja baik diperoleh dari individu maupun kelompok dengan tugas yang telah ditetapkan.

3.4. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Untuk menentukan konsep, dimensi, dan indikator dari variabel penelitian yang relevan, diperlukan operasi variabel. Sugiyono (2014, p. 38) menyatakan bahwa Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat

kesimpulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah..

Tabel 3.3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Fasilitas Kerja (X1) Sumber: (Sitompul, 2018, p. 32)	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan di tata dengan benar	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2) Sumber: (Fadillah et al., 2017, p. 3)	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap peraturan kantor	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: (A. Mangkunegara, 2015, p. 75)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	<i>Likert</i>

3.4.1. Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Disiplin kerja terdiri dari 5 (lima) indikator yang mengukur segala jenis sarana dan perlengkapan yang dapat mendukung pekerjaan karyawan saat bekerja sehingga menimbulkan dampak positif dan meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 3.4. Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Media dan sarana yang digunakan dalam proses kerja guna mendukung proses kerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi produksi	FAS01. Adanya fasilitas dapat berguna bagi pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya	(Sitompul, 2018, p. 32)
	FAS02. Fasilitas yang digunakan memberikan efisiensi dengan hasil akhir yang meningkat	
	FAS03. Fasilitas memberikan kemudahan dalam bekerja	
	FAS04. Penggunaan fasilitas dapat meringankan beban kerja sehingga waktu penyelesaian lebih cepat	
	FAS05. Fasilitas kerja yang digunakan disimpan di tempat dengan jangkauan yang luas sehingga seluruh karyawan dapat menggunakan fasilitas tersebut dengan leluasa	

Sumber: Asri, (2019)

3.4.2. Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja, ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa hormat karyawan terhadap prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tanggungjawan secara sadar tanpa paksaan untuk mengikuti arahan tersebut.

Tabel 3.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Upaya perusahaan untuk menertibkan seluruh karyawan sehingga dapat mengikuti arahan dan prosedur yang telah ditetapkan	DIS01. Absensi karyawan dilakukan secara teratur sesuai jadwal	(Fadillah et al., 2017, p. 3)
	DIS02. Karyawan mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik	
	DIS03. Penyelesaian tugas yang diemban karyawan dilakukan dengan maksimal sesuai arahan dari atasan	
	DIS04. Mengikuti aturan dalam berpakaian, misalnya seragam perusahaan. Menggunakan tanda pengenal di lingkungan perusahaan	

Sumber: Subyantoro dan FX (2020, p. 233)

3.4.3. Operasionalisasi, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat mengukur suatu kinerja terdiri dari empat indikator, dimana semuanya saling berhubungan untuk menilai sejauhmana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik di perusahaan tersebut.

Tabel 3.6. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Output kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan berdasarkan jabatan dan tanggungjawan yang di emban tanpa penyalahgunaan etika bisnis	KIN01. Karyawan memiliki persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan	(A. Mangkunegara, 2015, p. 75)
	KIN02. Karyawan mengetahui jumlah pekerjaan yang di emban	
	KIN03. Pekerjaan dilakukan secara rinci tanpa adanya penyimpangan	
	KIN04. Karyawan menyadari tugas yang mesti ia selesaikan sesuai dengan tanggungjawabnya	

Sumber: Sedarmayanti (2017, p. 260)

3.5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian harus dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan, dengan populasi sebagai keseluruhan elemen yang diteliti (Sudjana, 2018, p. 63). Populasi merupakan total dari berbagai komponen sejenis yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, 31 karyawan divisi produksi PT Avex Somagede Manufacturing menjadi populasi.

2. Sampel

Jumlah dan karakteristik populasi terdiri dari sampel (Sugiyono, 2017, p. 81). Menurut Sugiyono (2017, p. 85), personel yang menjadi objek penelitian secara keseluruhan dapat dianggap sebagai sampel yang mana pengambilannya dilakukan dengan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuisisioner atau angket

Menurut Sugiyono (2017, p. 142), kuisisioner merupakan metode untuk menghasilkan data dengan cara objek diberi seperangkat pertanyaan tertulis untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini, metode angket tertutup dipergunakan untuk menghasilkan data secara langsung dari subjek yang disurvei; pertanyaan disebarkan kepada responden dan mereka hanya memberikan jawaban dengan tanda check list (√).

Dalam penelitian ini, skala Likert dipergunakan guna membagi tanggapan menjadi lima kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaannya diberi skor 1–5, yang mencakup hal-hal berikut:

Tabel 3.7. Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ialah teknik mengumpulkan data dan info lewat berkas dan dokumen guna mendapatkan data pendukung dari sumber yang dapat dipercaya. Ini bermanfaat dengan mendapatkan data mengenai total pegawai, gambaran umum PT Avex Somagede Manufacturing, dan sebagainya.

3.7. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015, p. 81), teknik pengambilan sampel digunakan untuk memilih sampel penelitian. Sampling dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah pekerjaan dan lamanya pengambilan data. Sampling ini harus bisa menjadi perwakilan yang dapat menjadi nilai keseluruhan dari total objek.

Penulis menggunakan sampling jenuh (sensus), sebuah teknik nonprobability sampling. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 31 orang.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019, p. 147) analisis data dilakukan setelah semua data peserta dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan program analisis *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019, p. 175) data yang didapatkan dari lapangan memiliki kesamaan hasil dengan data aslinya. Dalam kasus ini, berlaku/sah tidaknya suatu kuisisioner dapat dilihat dari hasil uji validitas. Seandainya indikator kuesioner dapat memperlihatkan apa yang dimaksudkan, maka kuesioner dikatakan valid (Ghozali, 2018, p. 51). Menurut Ghozali (2018, p. 52), “untuk menguji validitas, nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel, dengan nilai bebas $(df) = N - k$, di mana N adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Ada perhitungan manual yang disebut korelasi produk moment, yang digunakan untuk mengitung persamaan regresi. Perhitungan ini dilakukan apabila data dari dua variabel atau lebih adalah interval atau persentase, dan

sumber datanya adalah sama, rumusnya menurut Sugiyono (2019, p. 257)

sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Ket :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan guna menghitung ketetapan, keajegan, keandalan, atau konsistensi kuesioner. Disebut handal atau reliabel seandainya jawaban kuisisioner seseorang selalu konsisten (Ghozali, 2018, p. 45).

Menurut Sujarweni (2015, p. 172), “jika variabel memiliki nilai alfa yang lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.” Nilai alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{K}{(k - 1)} \right\} \cdot \{1$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum S_i$: jumlah varian butir

S_t : varian total

Tabel 3.9 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang/cukup
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat tinggi

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipergunakan untuk menentukan model analisisnya tidak bergantung pada asumsi klasik. Hal ini dilakukan guna mencegah taksiran yang bias karena regresi tidak bisa diaplikasikan dalam seluruh data. Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas dilakukan.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018, p. 161), nilai signifikan pada tabel Kolmogorof-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ artinya data residual tidak berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016, p. 107), uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan kolerasi antar variabel bebas (Independen). Dalam model regresi yang baik, saat variable independen saling berkolerasi, maka variabelnya tidak tegak lurus atau searah. Variabel independen yang nilai kolerasinya sama dengan 0 disebut variable ortogonal. Asumsi berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah data penelitian mengandung multikolinieritas:

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai Tolerance $< 0,1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016, p. 134), Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Kondisi yang konsisten disebut homoskedastisitas, dan kondisi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Gaya homokodestisitas atau heterokedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik. Asumsi berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah data mengandung heteroskedastisitas:

- a. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas
- b. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.8.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019, p. 307) analisis regresi ganda dipergunakan untuk memprediksi fluktuasi nilai dependen dan 2 variable independen dimanipulasi menjadi elemen prektdiktor. Analisis regresi linier berganda

juga dapat dipergunakan guna mendeteksi seberapa besar pengaruh variabel independen, seperti disiplin kerja dan fasilitas, terhadap kinerja karyawan.

Adapun, model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

A = Konstanta

Y = Nilai variabel kinerja karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi linier berganda

X_1 = Variabel fasilitas kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

e = kesalahan

2. Uji F

Kriteria pengambilan keputusan berikut digunakan untuk menguji pengaruh total variabel independen—fasilitas dan disiplin kerja—terhadap variabel dependen (kinerja). Uji F dihitung menggunakan program SPSS :

- a. Jika probabilitas > 0.05 maka hipotesis diterima, maka tidak disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas < 0.05 maka hipotesis ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja dan disiplin kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel independen, uji t digunakan (Imam Ghozali, 2016, p. 97).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat dijadikan acuan dalam menilai keberagaman variabel kinerja. Nilainya berkisar antara nol dan satu, dimana angka yang semakin rendah mengindikasikan bahwasaya variabel fasilitas atau disiplin memiliki keterbatasan dalam menjelaskan ragam variabel kinerja, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018, p. 25). Besarnya nilai kinerja menjadi tolak ukur bagaimana dominasi variabel fasilitas atau disiplin kerja (Humairoh, 2019)

Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen karena variabel

independen berisikan info yang dapat memperkirakan variable dependen.

Ketentuan berikut dapat digunakan untuk menentukan keamatan hubungan

atau korelasi antar variabel:

- a. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- b. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- c. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- d. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- e. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- f. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Avex Somagede Manufacturing merupakan perusahaan yang memproduksi suku cadang di bidang otomotif. Kelebihan perusahaan ini adalah teknik penggilingan yang presisi dengan material batang hingga $\phi 20$ mm. PT Avex Somagede Manufacturing didirikan pada tanggal 23 Februari 2021 dengan modal sebesar Rp. 110.000.000.000 (Avex 65% PT Somagede Indonesia 35%).

Jumlah penjualn (estimasi) sebesar Rp. 51,5 miliar atau 25.000 unit/bulan. Adapun jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Perusahaan ini beralamat di Jalan Mitra Timur II Blok D No. 3, Kawasan Industri Mitra (KIM) Karawang, 41363 Indonesia. Dalam berurusan dengan pelanggan ini, AVEX memerintahkan: (1) 8% pangsa pasar global untuk spool katup, dan (2) 5% pangsa pasar global untuk suku cadang solenoid linier. Pelanggannya didominasi oleh Aisin Aw co., LTD sebanyak 50,1%, disusul Borg Warner 14,4%, Daihatsu 14,0%, Aisin 10,2% Nachi 5,0%, JTEKT 4,0%, Kawasaki 1,5%, KYB 0,5%, Tosok 0,3%.

Produk utama perusahaan ini diantaranya CVT A/T, Linear solenoid, Hydraulic Control System, Plunger, Spool, Valve Spool, Plug. Selain itu, produk Avex lainnya antara lain CVT and Automatic Transmission, Shock

Absorber, Manual Transmission, Water Pump System, Hybrid Engine, Variable Valve Timing Control, Engine Cooling Fan, ABS, Air Suspension, Linear Solenoid. Alur proses produksi terdiri atas raw material, turning, treatment, dan grinding inspection.

4.1.2 Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden penelitian di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut.

Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden

	Usia	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Pendidikan
N Valid	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0
Mean	2.23	1.06	1.90	1.19
Std. Deviation	.425	.250	.396	.477
Skewness	1.379	3.728	-.919	2.555
Std. Error of Skewness	.421	.421	.421	.421
Kurtosis	-.109	12.717	3.468	6.374
Std. Error of Kurtosis	.821	.821	.821	.821
Minimum	2	1	1	1
Maximum	3	2	3	3

Sumber: Data primer di olah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji karakteristik responden di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti adalah:

- a. Berdasarkan usia, nilai minimum 2 sedangkan nilai maksimum 3, nilai rata-rata sebesar 2,23, standar deviasi sebesar 0,425, nilai skewness $1,379 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $-0,109 \pm 0,821$. Artinya, usia responden minimal 21-30 tahun, maksimal 31-40 tahun dengan rata-rata di dominasi usia 21-30 tahun. Nilai skewness positif artinya kemiringan distribusi data condong ke kanan sehingga data tidak simetris. Nilai kurtosis yang negatif artinya distribusi data terlalu datar.
- b. Berdasarkan jenis kelamin, nilai minimum 1 sedangkan nilai maksimum 2, nilai rata-rata sebesar 1,06, standar deviasi sebesar 0,250, nilai skewness $3,728 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $12,717 \pm 0,821$. Artinya, jenis kelamin responden terdiri atas laki-laki dan perempuan dengan rata-rata di dominasi laki-laki. Nilai skewness positif artinya kemiringan distribusi data condong ke kanan sehingga data tidak simetris. Nilai kurtosis yang positif artinya distribusi data terlalu memuncak.
- c. Berdasarkan lama kerja, nilai minimum 1 sedangkan nilai maksimum 3, nilai rata-rata sebesar 1,90, standar deviasi sebesar 0,396, nilai skewness $-0,919 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $3,468 \pm 0,821$. Artinya, lama kerja minimal kurang dari 1 tahun dan maksimal 4-5 tahun dengan rata-rata didominasi lama kerja 1-3 tahun. Nilai skewness negatif artinya distribusi data condong ke kiri, atau juga menunjukkan bahwa data terdistribusi lebih banyak pada

nilai-nilai tinggi dan semakin sedikit pada nilai-nilai rendah. Nilai kurtosis yang positif artinya distribusi data terlalu memuncak.

- d. Berdasarkan pendidikan terakhir, nilai minimum 1 sedangkan nilai maksimum 3, nilai rata-rata sebesar 1,19, standar deviasi sebesar 0,477, nilai skewness $2,555 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $6,374 \pm 0,821$. Artinya, pendidikan responden minimal SMA/K, maksimal S1 dengan rata-rata didominasi oleh pendidikan SMA/K. Nilai skewness positif artinya kemiringan distribusi data condong ke kanan sehingga data tidak simetris. Nilai kurtosis yang positif artinya distribusi data terlalu memuncak.

2. Tanggapan Kuesioner

Data tanggapan kuesioner penelitian diolah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Tanggapan Kuesioner

	Fasilitas	Disiplin Kerja	Kinerja
N Valid	31	31	31
Missing	0	0	0
Mean	21.1290	17.6129	16.1290
Std. Deviation	1.28431	1.92661	1.38424
Skewness	.652	-1.828	-1.052
Std. Error of Skewness	.421	.421	.421
Kurtosis	.462	4.156	2.228
Std. Error of Kurtosis	.821	.821	.821
Minimum	19.00	11.00	12.00
Maximum	24.00	20.00	19.00

Sumber: Data primer di olah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji tanggapan kuesioner di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti adalah:

- a. Variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai minimum 19 sedangkan nilai maksimum 24, nilai rata-rata sebesar 21,129, standar deviasi sebesar 1,284, nilai skewness $0,652 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $0,462 \pm 0,821$. Artinya, nilai minimal total hasil kuesioner fasilitas kerja adalah 19 dan maksimal 24 dengan rata-rata 21,129. Nilai skewness positif artinya kemiringan distribusi data condong ke kanan sehingga data tidak simetris. Kurtosis yang mendekati nol menunjukkan distribusi normal.

- b. Variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai minimum 11 sedangkan nilai maksimum 20, nilai rata-rata sebesar 17,613, standar deviasi sebesar 1,926, nilai skewness $-1,828 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $4,156 \pm 0,821$. Artinya, nilai minimal total hasil kuesioner disiplin kerja adalah 11 dan maksimal 20 dengan rata-rata 17,613. Nilai skewness negatif artinya distribusi data condong ke kiri, atau juga menunjukkan bahwa data terdistribusi lebih banyak pada nilai-nilai tinggi dan semakin sedikit pada nilai-nilai rendah. Kurtosis lebih besar dari +2 menunjukkan distribusi yang terlalu memuncak.
- c. Variabel kinerja karyawan (Y), nilai minimum 12 sedangkan nilai maksimum 19, nilai rata-rata sebesar 16,129, standar deviasi sebesar 1,384, nilai skewness $-1,052 \pm 0,421$, dan nilai kurtosis sebesar $2,228 \pm 0,821$. Artinya, nilai minimal total hasil kuesioner kinerja karyawan adalah 12 dan maksimal 19 dengan rata-rata 16,129. Nilai skewness negatif artinya distribusi data condong ke kiri, atau juga menunjukkan bahwa data terdistribusi lebih banyak pada nilai-nilai tinggi dan semakin sedikit pada nilai-nilai rendah. Kurtosis lebih besar dari +2 menunjukkan distribusi yang terlalu memuncak.

4.1.3 Hasil Analisis Data

4.1.3.1 Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu butir pertanyaan dengan membandingkan r hitung dan r tabel dimana $df = 31 - 2 =$

29 dengan sig 5%. Sehingga r tabel= 0,355. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > 0,355.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,632	0,355	Valid
X1.2	0,607	0,355	Valid
X1.3	0,646	0,355	Valid
X1.4	0,657	0,355	Valid
X1.5	0,692	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari 5 item pernyataan yang dimiliki, dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Nilai koefisien validitas terendah adalah 0,607 dan tertinggi 0,692 sehingga 5 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel fasilitas kerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,809	0,355	Valid
X2.2	0,695	0,355	Valid
X2.3	0,562	0,355	Valid
X2.4	0,792	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari 4 item pernyataan yang dimiliki, dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai koefisien validitas terendah adalah 0,562 dan tertinggi 0,809 sehingga 4 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel disiplin kerja

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,606	0,355	Valid
Y2	0,631	0,355	Valid
Y3	0,783	0,355	Valid
Y4	0,752	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 4 item pernyataan yang dimiliki, dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai koefisien validitas terendah adalah 0,606 dan tertinggi 0,783 sehingga 4 item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan semua item sudah valid maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,626	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,672	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing $> 0,60$ yang artinya pernyataan pada kuesioner penelitian dikatakan reliabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian

4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

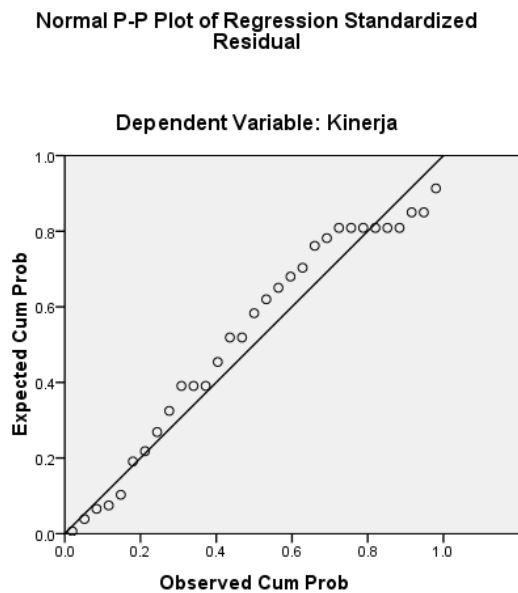
Hasil uji normalitas pada *One-Sample Komogorov-Smirnov Test* dan *P-P Plot of Regression Standadized Residual* disajikan dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97745180
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.110
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Berdasarkan Uji Normalitas pada *One-Sample Komogorov-Smirnov Test* diatas, dapat diketahui bahwa, nilai angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2- tailed) sejumlah 0,728 > 0,05 dimana angka sig. > 0.05, sehingga bisa dikatakan angka distribusi data residual normal.

Berdasarkan grafik tersebut, pola yang tersebar dengan arah yang mengikuti garis dapat dijadikan acuan bahwasanya *P.P Plot of Regression Standardized Residual* berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas disajikan dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.782	3.049		.257	.799		
Fasilitas	.589	.180	.547	3.278	.003	.640	1.563
Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370	.181	.640	1.563

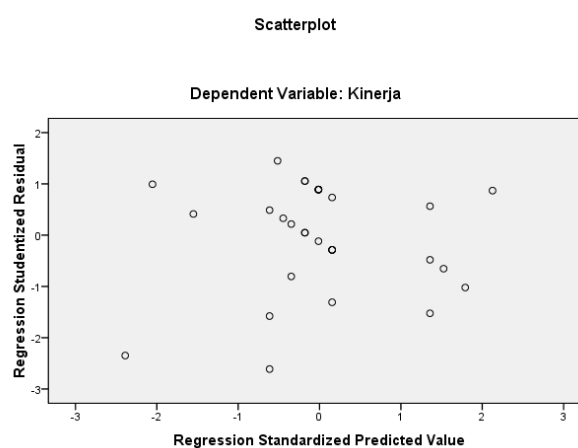
Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan perolehan data diatas, tabel Uji Multikolinearitas nilai Tolerance dalam Variabel fasilitas kerja

(X1) yaitu $0,640 > 0.10$ dan jumlah VIF $1,563 < 10$ dan Tolerance Variabel disipin kerja (X2) yaitu $0.640 > 0.10$ dan jumlah VIF $1.563 < 10$. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas disajikan dalam gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pola ada gambar tersebut nampak jelas dan menyebar secara merata diantara angka nol dan sumbu Y. Hal tersebut berarti hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu, dari hasil uji gletser, diketahui nilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.947	1.666		1.169	.252
Fasilitas	.009	.098	.021	.090	.929
Disiplin Kerja	-.076	.065	-.266	-1.162	.255

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, maka dapat diketahui bahwa sig. fasilitas kerja (X1) lebih besar dari 0,05 ($0,929 > 0,05$) dan sig. variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari 0,05 ($0,255 > 0,05$) sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda disajikan dalam Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.782	3.049		.257	.799
Fasilitas	.589	.180	.547	3.278	.003
Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,782 + 0,589 (X1) + 0,164 (X2) + e$$

Keterangan:

a = konstanta

Y = Kinerja karyawan

X1 = Fasilitas kerja

X2 = Disiplin kerja

Dari tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,782 dapat diartikan jika seluruh variabel bebas yakni fasilitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diasumsikan stabil, sehingga kinerja karyawan sebesar 0,782. Nilai konstanta 0,782 hasil dari regresi linier berganda berarti berpengaruh positif, artinya terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,782.
- 2) b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,589 memperlihatkan bahwasanya fasilitas mempengaruhi kinerja, artinya setiap fasilitas merangkak naik 1 akan berdampak pada kinerja yang naik 0,589, namun dengan catatan bahwa tidak ada variable lain yang diteliti.
- 3) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,164 memperlihatkan bahwasanya disiplin mempengaruhi kinerja, artinya setiap disiplin merangkak naik 1 akan berdampak pada kinerja yang naik 0,164, namun dengan catatan bahwa tidak ada variable lain yang diteliti.

4.1.4.2 Uji F

Adapun hasil uji F disajikan dalam Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.822	2	14.411	14.078	.000 ^a
	Residual	28.662	28	1.024		
	Total	57.484	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel Uji Signifikansi F (Simultan) di atas, dinyatakan bahwa Fhitung sebesar 14,078 Sedangkan nilai Ftable sebesar 3,340 sehingga Fhitung (14,078) > Ftable (3,340). Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.4.3 Uji t

Tabel 4.12 Hasil Uji t Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.551	3.090		.178	.860
	Fasilitas	.737	.146	.684	5.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) tabel 4.12 diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig dari fasilitas kerja $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung pada fasilitas kerja sebesar 5,050 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 yang berarti bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji hipotesis, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.083	1.963		4.627	.000
Disiplin Kerja	.400	.111	.557	3.610	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel 4.13 diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig dari disiplin kerja $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung pada disiplin kerja sebesar 3,610 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

berdasarkan uji hipotesis, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.450	1.027

a. Predictors: (Constant), Fasilitas

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) fasilitas kerja sebesar 0,468 atau 46,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,8%.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.286	1.169

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) disiplin kerja sebesar 0,310 atau 31%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31%.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Fasilitas dan Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.466	1.012

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

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 atau 50,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,1%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa Nilai sig. untuk pengaruh fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,050 > t$ tabel $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Herliana (2024), Mauliyana (2023), Winardi (2023), Harahap (2023), Darmastuti

(2023), Agustino (2023), Wijaya (2022), Hilmawan (2022), Jufrizen (2021), Gaol (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai korelasi fasilitas kerja diperoleh R^2 sebesar 0,468 yang artinya fasilitas kerja mempunyai pengaruh 46,8% terhadap kinerja karyawan, dan tidak ada dampak dari variable lain yang tidak diteliti.

Fasilitas dapat memberikan keringanan bagi pegawai sehingga penyelesaian kerja dapat lebih cepat efisien. Menurut Asri (2019), fasilitas merupakan media yang dapat mendukung proses kerja sehingga kinerja meningkat dan terwujudnya tujuan yang diinginkan. Fasilitas tersebut membantu karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka. Kurangnya ruang kerja yang sesuai akan menghambat proses kerja. karyawan akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya jika diberikan ruang yang nyaman. Hal ini berarti fasilitas menjadi faktor pendukung yang penting di lingkungan kerja (Hilmawan, 2022).

Studi ini menunjukkan bahwasanya fasilitas memberikan kemudahan dalam penyelesaian kerja di kantor (Moenir, 2016, p. 119). Kinerja pegawai dapat didukung dengan pemberian fasilitas yang sesuai dan dapat diterima oleh karyawan, yang berarti bahwa karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka.

4.2.2 Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji statistik t menyatakan bahwa Nilai sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,0001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,610 > t$ tabel $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Melani (2024), Mauliyana (2023), Winardi (2023), Harahap (2023), Darmastuti (2023), Agustino (2023), Wijaya (2022), Anita (2022), Hilmawan (2022), Saputro (2021), Darka (2021), Jufrizen (2021), Purnawjaya (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Didapat nilai korelasi disiplin kerja R2 sebesar $0,310$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh 31,0 persen terhadap kinerja karyawan. Faktor lain di luar penelitian mempengaruhi bagian lain.

Disiplin adalah cara karyawan mengendalikan diri dan melakukan sesuatu. Ini menunjukkan seberapa kuat tim kerja di sebuah organisasi. Taat pada peraturan yang berlaku di tempat kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin di tempat kerja memastikan bahwa karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang menimbulkan keraguan bagi perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang kuat, bisnis tidak akan berhasil. Menurut penelitian ini, disiplin kerja adalah upaya untuk menanamkan prinsip untuk menjadi

konsisten dengan aturan kerja sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaan (Moenir, 2016, p. 94). PT Avex Somagede Manufacturing akan berkembang dan mempertahankan bisnisnya jika pegawai terbiasa memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan nilai sig. antara fasilitas kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $5,050 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Nilai korelasi R sebesar 0,468 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,468 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%.
2. Berdasarkan nilai sig. antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $3,610 > 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Avex Somagede Manufacturing. Nilai korelasi R sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang rendah, yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,0%.

5.2 Saran-saran

Adapun saran dari peneliti berhubungan dengan hasil penelitian di atas dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Avex Somagede Manufacturing adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan yakni PT Avex Somagede Manufacturing selayaknya memberikan keperluan pegawai dalam hal ini fasilitas, untuk membantu jalannya usaha, antara lain jemputan, ruang kesehatan dan area parkir dekat gedung. Hal ini sebagai upaya pengurangan tingkat kecelakaan lalu lintas yang dialami oleh karyawan sehingga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan untuk tidak sering absen dalam bekerja, dan tujuan akhirnya yakni mewujudkan tujuan perusahaan dengan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal lainnya yang dapat dijadikan pertimbangan yakni hukuman atau sanksi yang di adakan bagi pegawai yang menyimpang, sehingga hal tersebut dapat memicu kesadaran diri terkait disiplin kerja.
2. Peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya. Hal ini akan memungkinkan untuk menyingkap berbagai masalah sehingga akan menjadi manfaat untuk berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 282–303. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.755>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Darka. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Pt Iss Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Economicus*, 14(1).
- Darmastuti, S., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Iniide. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 7(4), 329. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64808>
- Dwi, D., Harahap, M., Yanti Purba, P., Salim, W., Pasaribu, J. P., Anandita, A., & Prima Indonesia, U. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6003–6014. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–

9.

<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/2764/2410>

Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.

Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.

Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.

Hartono, J. (2017). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi Kese)*. BPFPE.

Hasibuan, H. . (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (keempat be)*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.

Herliana, D., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Cabang Cikarang Barat. 2(3), 114–124.

- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161–168.
- Humairoh, S. (2019). *Pengaruh Lokasi, Keragaman Produk, Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Pm Collection Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Update PLS Regresi. Edisi Delapan. In (*Edisi 8*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Unmuh Ponorogo Press.
- Mangkunegara, A. (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mauliyana, R., T. Ibrahim, L., Yuliana, Adamy, Y., & Darnelly. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas III Lhoknga Aceh Besar. *Serambi Akademica: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 11(8), 1009–1017.
- Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Melani, D., & Mulyanti, K. (2024). *The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at Harapan Baru III State Elementary School , Bekasi City*. 8(2), 1054–1065. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.6655/http>
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyra*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i2.652>
- Nurhidayat, M. A., Sartika, D., & Ramadhan, R. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Perdana Indah Jawa Barat*. 1(April), 158–164.
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Prabowo, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Rifai, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9).
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Saputro, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah. *Jurnal Economicus*,

14(2).

Saunders, M., & Lewis, P. (2012). *Research Methods for Business Students* (Sixth Edit). Pearson Education Limited.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.

Subyantoro, A., & FX, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Andi.

Sudjana. (2018). *Statistik Untuk Ekonomi Dan Niaga II*. Tarsito.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Ilmiah*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). Akuntansi Sektor Publik. *Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan*, 216.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Prananda Media Group.

Suwito, A., & ZD, M. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kabupaten Aceh

Barat. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(10), 319–324.

Winardi, S. P., & Wijayanti, R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1230–1236.
<https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.958>

Yetti, S. (2021). Pengaruh Strategi Promosi Dan Fasilitas Terhadap Pemilihan Tempat Wisata Anai Land. *Jurnal Pundi*, 4(3), 431–440.
<https://doi.org/10.31575/jp.v4i3.332>

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AVEX SOMEGEDE MANUFACTURING

I. Petunjuk pengisian

1. Mohon berikan jawaban dari masing-masing pilihan yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang Saudara pilih.
2. Pilihan hendaknya bersifat objektif, karena kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan dijawab dengan baik. Untuk itu, harap teliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : <20 Tahun
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 >41 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Lama Bekerja : <1 Tahun
 1-3 Tahun
 4-5 Tahun
 >5 Tahun

Pendidikan : SMA/K
 D3
 S1

II. Kriteria Penilaian

- SS : Sangat Setuju (skor 5)
 S : Setuju (skor 4)
 N : Netral (skor 3)
 TS : Tidak Setuju (skor 2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

A. Fasilitas Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
3	Fasilitas kerja yang ada meringankan pekerjaan karyawan					
4	Fasilitas yang diberikan mampu mempercepat proses kerja					
5	Fasilitas kerja ditempatkan sesuai dengan fungsinya					

B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, sehingga peralatan dapat terhindar dari kerusakan					
3	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja					
4	Saya selalu membuat izin/pemberitahuan bila tidak masuk kerja					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah diberikan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan					
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
4	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

Terima Kasih Atas Partisipasinya

A.2 Data Kuesioner Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	X1						X2					Y				
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
1	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
2	21 - 30 Tahun	Pria	<1 Tahun	SMA/K	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
3	21 - 30 Tahun	Wanita	4 - 5 Tahun	SMA/K	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
4	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17
5	21 - 30 Tahun	Pria	<1 Tahun	SMA/K	3	5	4	4	4	20	5	4	4	5	18	3	3	3	4	13
6	31 - 40 Tahun	Wanita	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17
7	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	4	3	5	5	17	4	4	4	5	17
8	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17
9	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
10	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	18	4	3	4	5	16
11	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17
12	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	16	3	4	4	4	15
13	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
14	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15
15	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
16	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	D3	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17
17	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
18	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
19	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
20	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
21	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
22	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	5	3	5	18	4	4	4	5	17
23	21 - 30 Tahun	Pria	<1 Tahun	D3	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18
24	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16
25	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17

26	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	S1	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
27	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	5	4	4	4	21	5	4	3	5	17	4	4	4	4	16
28	31 - 40 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	D3	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
29	21 - 30 Tahun	Pria	<1 Tahun	D3	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	19	4	4	3	4	15
30	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	3	4	4	3	14
31	21 - 30 Tahun	Pria	1 - 3 Tahun	SMA/K	4	4	4	4	3	19	3	3	3	2	11	4	3	2	3	12

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1 Tes Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	fasilitas
X1.1	Pearson Correlation	1	.093	.202	.867**	.158	.632**
	Sig. (2-tailed)		.618	.276	.000	.395	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.093	1	.196	.167	.243	.607**
	Sig. (2-tailed)	.618		.290	.369	.187	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.202	.196	1	.199	.540**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.276	.290		.282	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.867**	.167	.199	1	.166	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.369	.282		.371	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.158	.243	.540**	.166	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.395	.187	.002	.371		.000
	N	31	31	31	31	31	31
fasilitas	Pearson Correlation	.632**	.607**	.646**	.657**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	.511**	.214	.637**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.003	.248	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.511**	1	.157	.363*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.003		.398	.045	.000
	N	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.214	.157	1	.210	.562**
	Sig. (2-tailed)	.248	.398		.257	.001
	N	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.637**	.363*	.210	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.257		.000
	N	31	31	31	31	31
Disiplin	Pearson Correlation	.809**	.695**	.562**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.163	.273	.215	.606**
	Sig. (2-tailed)		.381	.137	.244	.000
	N	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.163	1	.482**	.276	.631**
	Sig. (2-tailed)	.381		.006	.133	.000
	N	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.273	.482**	1	.467**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.137	.006		.008	.000
	N	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.215	.276	.467**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.244	.133	.008		.000
	N	31	31	31	31	31
kinerja	Pearson Correlation	.606**	.631**	.783**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

B.2 Tes Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	4

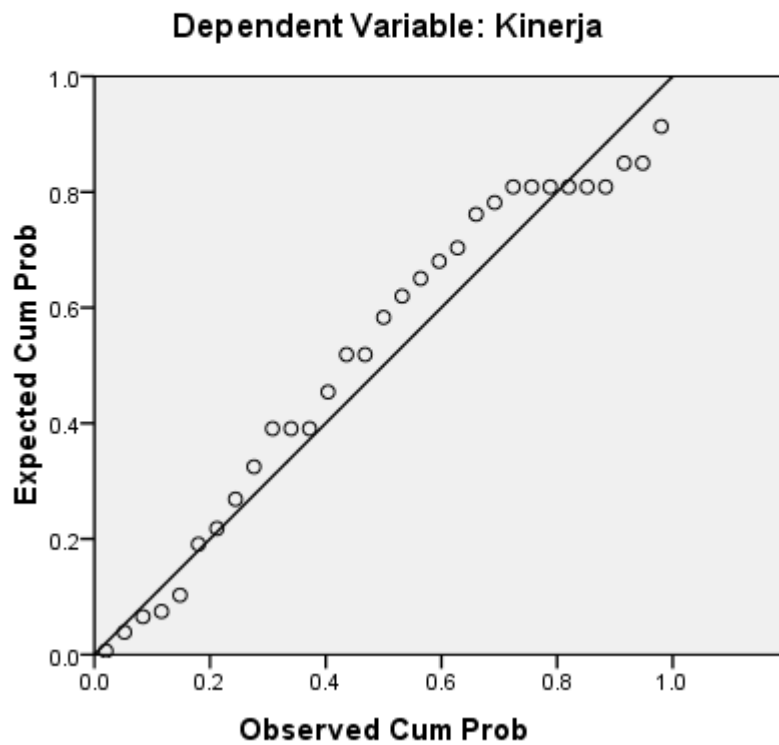
B.3 Tes Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97745180
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.110
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B.4 Tes Multikolinearitas

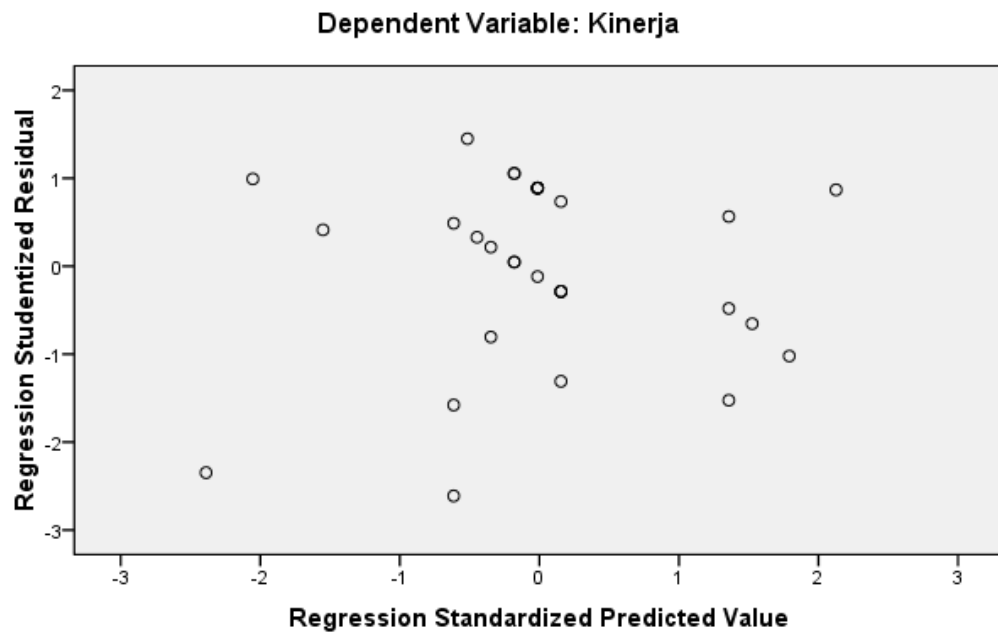
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.782	3.049		.257	.799		
	Fasilitas	.589	.180	.547	3.278	.003	.640	1.563
	Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370	.181	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja

B.5 Tes Heteroskedastisitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	1.666		1.169	.252
	Fasilitas	.009	.098	.021	.090	.929
	Disiplin Kerja	-.076	.065	-.266	-1.162	.255

a. Dependent Variable: Abs_RES

B.6 Tes Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.782	3.049		.257	.799		
	Fasilitas	.589	.180	.547	3.278	.003	.640	1.563
	Disiplin Kerja	.164	.120	.229	1.370	.181	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja

B.7 Tes F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.822	2	14.411	14.078	.000 ^a
	Residual	28.662	28	1.024		
	Total	57.484	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

B.8 Tes t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.551	3.090		.178	.860
	Fasilitas	.737	.146	.684	5.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.083	1.963		4.627	.000
	Disiplin Kerja	.400	.111	.557	3.610	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

B.9 Tes Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.450	1.027

a. Predictors: (Constant), Fasilitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.286	1.169

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.466	1.012

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