

## **Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai**

**Aisarah<sup>1</sup>, Dian Purnama Sari<sup>2</sup>, Winda Wardhani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah UNIVA Medan

<sup>2,3</sup>Dosen Universitas Alwashliyah UNIVA Medan

E-mail: [sarahsyarah01@gmail.com](mailto:sarahsyarah01@gmail.com), [dianpurnama047@gmail.com](mailto:dianpurnama047@gmail.com), [windawardhani69@gmail.com](mailto:windawardhani69@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine whether discipline and work facilities either partially or simultaneously have a significant influence on the performance of employees at CV. Serdang Bedagai Group's Romantic Beach and how much influence it has. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the results of the primary data regression processed using SPSS 20, the multiple linear regression equation is obtained as follows:  $Y = 6.666 + 0.185 X_1 + 0.636 X_2 + e$ . Partially, the discipline variable ( $X_1$ ) has no significant effect on employee performance, as evidenced by the  $t$  count  $<$   $t$  table ( $1.993 < 1.994$ ). The work facility variable ( $X_2$ ) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $6.429 > 1.994$ ). Simultaneously, the discipline variables ( $X_1$ ) and work facilities ( $X_2$ ) have a significant influence on employee performance. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table ( $39.615 > 3.13$ ). Discipline variables ( $X_1$ ) and work facilities ( $X_2$ ) are able to contribute to the influence of the performance variable by 53.1% while the remaining 46.9% is influenced by other variables not examined in this study. From the conclusions above, the authors provide suggestions seeing that there is still a lack of high employee discipline values, this should be a concern of management so that employees can improve discipline so that CV increases. The Serdang Bedagai Romantic Group Beach is more visible. Employee work facilities and tourist facilities that are already quite good are expected to be improved again, so that employee performance and visitor satisfaction will increase. It is hoped that there will be in-depth research in the future by other researchers regarding the variables of discipline and work facilities on performance.*

**Keywords:** *Discipline, Work Facilities, and Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan fasilitas kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 6,666 + 0,185 X_1 + 0,636X_2 + e$ . Secara parsial, variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1,993 < 1,994$ ). Variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,429 > 1,994$ ). Secara simultan, variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung  $> F$  tabel ( $39,615 > 3,13$ ). Variabel kedisiplinan( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran melihat masih kurang tingginya nilai disiplin karyawan, hal ini harus menjadi perhatian pihak manajemen agar karyawan dapat meningkatkan disiplin agar peningkatan CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai lebih terlihat. Fasilitas kerja karyawan dan fasilitas wisata yang sudah cukup baik di harapkan dapat ditingkatkan lagi, agar kinerja karyawan dan kepuasan pengunjung lebih meningkat. Diharapkan ada penelitian yang mendalam di masa yang akan datang yang dilakukan peneliti-peneliti lainnya mengenai variabel kedisiplinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, dan Kinerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja adalah sesuatu yang harus diajarkan kepada semua karyawan. Mentaati peraturan yang berlaku membutuhkan kesadaran karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan nasehat kepada karyawan untuk membangun ketertiban yang baik di instansi tersebut. Selain itu, lembaga itu sendiri harus berusaha untuk memastikan bahwa peraturan tersebut jelas, mudah dipahami dan berlaku untuk semua karyawan.

Disiplin karyawan diperlukan agar aturan yang ditetapkan untuk memperkuat kedisiplinan menjadi lebih efektif. Karena manajer adalah panutan bagi bawahannya, ia juga membutuhkan panutan bagi manajer. Manajer bertanggung jawab atas keberhasilan dan

kegagalan karyawan, sehingga manajer harus dapat menggerakkan dan mengarahkan karyawan.

Salah satu tanggung jawab manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. Berbicara tentang regulasi manusia, memang tidak mudah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan dan manajer sebanyak mungkin untuk membangun hubungan profesional dengan aturan yang mengikat. Hubungan kerja yang buruk antara rekan kerja menyebabkan rintangan disiplin dan kinerja yang buruk.

Salah satu bentuk tindakan disipliner adalah dengan menjaga fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sebagai sarana dan prasarana penunjang kinerja. Fasilitas kerja adalah sarana penunjang aktivitas pekerja, baik secara fisik maupun berupa fasilitas lainnya. Perusahaan yang kekurangan peralatan tempat kerja akan mengakibatkan kinerja atau kinerja karyawan kurang optimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu dilengkapi dengan baik agar karyawannya dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, pemeliharaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memerlukan keterlibatan karyawan.

Disiplin dalam menjaga fasilitas penunjang kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan mengalami produksi yang buruk karena kinerja karyawan yang buruk biasanya disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang layak.

CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai merupakan objek wisata bahari dengan konsep romantis. Pantai Romantis adalah pantai pertama dan satu-satunya berkonsep kelambu yang ada di Perbaungan, Sumatera Utara. Pantai Romantis didirikan 28 Maret 2015 oleh masyarakat Desa Sei Nagalawan yang dipimpin oleh tokoh masyarakat setempat bernama H. Saiful.

Dalam mengelola manajemen Pantai Romantis banyak melibatkan warga setempat untuk di pekerjakan baik ditempatkan di kantor ataupun di lapangan. Dengan jumlah tenaga kerja yang tergolong banyak membuat CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai mengalami beberapa kendala dalam hal disiplin dan memelihara fasilitas di kantor. Berdasarkan observasi penulis dengan pihak pengelola pantai romantis bahwa permasalahan tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan masuk kerja tidak sesuai dengan jam operasional. Tidak adanya fasilitas pengunjung untuk

menginap. Kurangnya fasilitas pendukung seperti tempat duduk untuk pengunjung, komputer untuk karyawan dan jaringan Wi-Fi, hal ini dapat dilihat dari tidak capainya target yang ditentukan.

Berangkat dari latar belakang masalah diatas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh permasalahan di atas dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PANTAI ROMANTIS GROUP SERDANG BEDAGAI”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai?
3. Apakah kedisiplinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai?

## **LANDASAN TEORITIS**

### **Kajian Teori**

#### **Pengertian Kedisiplinan**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2019:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach (dalam Sutrisno, 2019:87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan sikap yang telah ditentukan oleh perusahaan dan harus diikuti berdasarkan aturan yang berlaku.

### **Pelaksanaan Kedisiplinan**

Menurut Ranupandoyo dan Masnan (dalam Sutrisno, 2019:94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

### **Elemen Penting Dalam Kedisiplinan**

Menurut Cordon dan Watkins (dalam Sutrisno, 2019:95) suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting sebagai berikut:

1. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.

2. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

### **Pengertian dan Arti Penting Fasilitas Kerja**

Menurut Lupiyaodi (2006:150), “Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang”. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut.

Menurut Hartanto (2015:501), “Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi”. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Fasilitas yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Karakteristik Fasilitas Kerja**

Menurut Hartanto (dalam Dahlius, 2016:3) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah:

1. Mempunyai Bentuk Fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal organisasi. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan Manfaat Dimasa Yang akan Datang

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

### **Jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya organisasi tersebut.

Menurut Sofyan (dalam Dahlius, 2016:3), Fasilitas kerja dalam persahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor.
4. Peralatan inventaris yaitu peralatan yang dianggap sebagai untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama.
5. Tanah yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang digunakan untuk aktivitas instansi.
6. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan instansi.

7. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas instansi.

### **Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), berpendapat bahwa kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*

### 3. *Ability = Knowledge + Skill*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### **Indikator Kinerja**

Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, 2018:205) berpendapat bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja, penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama

### **Pengukuran Kinerja**

Menurut pendapat Sudaryo (2018:207) pengukuran kinerja adalah produktivitas, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa, penjelasannya sebagai berikut:

1. Unsur Produktivitas
2. Unsur Tanggung Jawab
3. Unsur Ketaatan
4. Unsur Kejujuran
5. Unsur Kerjasama
6. Unsur Prakarsa atau inisiatif

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Pantai romantis Group Serdang Bedagai yang beralamat di Jl. Pantai Tengah No.20, Sei Naga Lawan, Kec. Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah orang (responden) yang akan diteliti. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan di CV. Pantai romantis Group Serdang Bedagai. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah kedisiplinan ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Pantai romantis Group Serdang Bedagai sebanyak 250 orang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel .1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.666	3.981		1.675	.098		
Kedisiplinan	.185	.093	.190	1.993	.050	.738	1.356
Fasilitas_Kerja	.636	.099	.613	6.429	.000	.738	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,666 + 0,185 X_1 + 0,636 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 6,666 artinya jika kedisiplinan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja ( $Y$ ) nilainya adalah 6,666.
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,185 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,185. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kedisiplinan dengan kinerja, semakin naik kedisiplinan maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,636 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan fasilitas kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,636. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja, semakin naik fasilitas kerja maka semakin naik kinerja.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel .2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.666	3.981		1.675	.098		
Kedisiplinan	.185	.093	.190	1.993	.050	.738	1.356
Fasilitas_Kerja	.636	.099	.613	6.429	.000	.738	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai t tabel pada  $df (n-k)$  dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka  $73-3 = 70$ . Pada  $df 70$  dengan  $\alpha = 0,05$  nilai t tabel adalah 1,994.

Nilai t hitung variabel kedisiplinan( $X_1$ ) adalah sebesar 1,993, dengan demikian t hitung  $<$  t tabel ( $1,993 < 1,994$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,05 = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel kedisiplinan( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,429, dengan demikian t hitung  $>$  t tabel ( $6,429 > 1,994$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel .3**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	967.816	2	483.908	39.615	.000 <sup>a</sup>
	Residual	855.061	70	12.215		
	Total	1822.877	72			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 39,615 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13. Dengan demikian F hitung  $>$  F tabel ( $39,615 > 3,13$ ) artinya variabel kedisiplinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi dapat dilihat pada table seperti bawah ini:

**Tabel .4**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.518	3.49502	2.016

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,53,1 artinya bahwa variabel kedisiplinan dan fasilitas kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1%. Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,993 < 1,994$ ). Sedangkan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,429 > 1,994$ ).
2. Secara simultan, variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $39,615 > 3,13$ ).
3. Variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- GR Terry. 2000. *Manajemen Personalia*. Jilid 1, Edisi Ke-6, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handyaningrat, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Hartanto. 2015. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Leni Diana. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo*. Jurnal.
- Lupiyaodi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara. Jakarta.
- Manullang, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nuria Erisna. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung*. Jurnal. Lampung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.

- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. Edisi ke- 2 Cetakan kedelapan belas. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, 2000, *Azas-Azas Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.