PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DIKOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Nicolas
160910060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DIKOTA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Pengajuan bimbingan skripsi

Oleh:
Nicolas
160910060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Nicolas
NPM/NIP	: 160910060
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG LIMA IMADA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 18 februari 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
38167AHF263445489
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nicolas
160910060

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DI KOTA BATAM

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Nicolas
160910060

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 18 Februari 2020

Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia melambangkan masalah paling banyak dihadapi setiap perusahaan, Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar dapat menang dalam persaingan, kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh masalah variabel fasilitas dan disiplin, permasalahan yang sering terjadi adalah fasilitas yang tersedia masih kurang dan masih banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja maupun telat masuk kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh terhadap disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Lima Imada, PT Bintang Lima Imada merupakan organisasi yang bergerak dibagian distributor sembako. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 115 orang, dengan menggunakan sampel jenuh, jumlah sampelnya adalah 115 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), fasilitas (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uju heterokedastisitas, uji multikolinearias, dan uji hipotesisnya menggunaan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian mendapat kesimpulan berupa disiplin kerja dan fasilitas berpengaruh dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Fasilitas, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources represent the most problems faced by every company, the company needs to pay attention to employee performance in order to win in competition, employee performance is most influenced by facility and discipline variable problems, the problem that often occurs is that the available facilities are still lacking and there are still many employees who often do not come to work or come late to work, so that it has a negative impact on performance. Therefore, the authors conducted a study, this study aims to determine empirically the influence of work discipline and facilities on the performance of employees at PT Bintang Lima Imada, PT Bintang Lima Imada is an organization engaged in the groceries distributor. The population in this study was 115 people, using a saturated sample, the number of samples was 115 employees. The variables used in this study are work discipline (X_1), facilities (X_2), and employee performance (Y). The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heterokedasticity test, multicollinarias test, and the hypothesis test uses multiple regression analysis, f test and t test. The results of the study came to the conclusion in the form of work discipline and significant and significant influence both partially and simultaneously on employee performance.

Keywords: work discipline, facilities, work, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M,H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E.,M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Bintang Lima Imada selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 18 februari 2020

Nicolas
160910060

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR PUSTAKA ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Batasan Masalah 8
1.4. Rumusan Masalah 8
1.5. Tujuan Penelitian 9
1.6. Manfaat Penelitian 9
1.6.2. Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Kajian Teori 11
2.1.1. Disiplin 11
2.1.1.1. Pengertian Disiplin 11
2.1.1.2. Faktor Faktor Disiplin 12
2.1.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja 12
2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja 13
2.1.2. Fasilitas 13
2.1.2.1. Pengertian Fasilitas 13
2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas 14
2.1.2.3. Karakteristik Sarana Fasilitas 16
2.1.2.4. Indikator Fasilitas 16
2.1.3. Kinerja Karyawan 16
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 16
2.1.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan 17
2.1.3.3. Faktor Kinerja Karyawan 18
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan 19
2.2. Penelitian Terdahulu 19
2.3. Kerangka Pemikiran 20
2.4. Hipotesis 21
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Metode Penelitian 22
3.2. Operasional Variabel 22
3.2.1. Variabel Independen 22

3.2.2. Variabel Dependen 23
3.3. Populasi dan Sampel 24
3.3.1. Populasi 24
3.3.2. Sampel 24
3.4. Teknik Pengumpulan Data 25
3.5. Metode Analisis Data 26
3.5.1. Analisis Deskriptif 26
3.5.2. Uji Kualitas Data 28
3.5.2.1. Uji Validitas Data 28
3.5.2.2. Uji Reliabilitas 29
3.5.3. Uji Asumsi Klasik 30
3.5.3.1. Uji Normalitas 30
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas 30
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas 31
3.5.4. Uji Pengaruh 31
3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda 31
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 32
3.5.5. Uji T 33
3.5.6. Uji F 33
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian 34
3.6.1. Lokasi Penelitian 34
3.6.2. Jadwal Penelitian 34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil Penelitian 35
4.1.1. Profil Responden 35
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia 36
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi 37
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 38
4.1.2.1. Disiplin Kerja (X_1) 39
4.1.2.2. Fasilitas (X_2) 40
4.1.2.3. Kinerja Karyawan (Y) 41
4.2. Hasil Uji Kualitas Data 42
4.2.1. Hasil Uji Validitas Data 43
4.2.1.1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) 43
4.2.1.2. Uji Validitas Variabel Fasilitas (X_2) 43
4.2.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 44
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas 44
4.2.2.1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1) 44
4.2.3. Uji Asumsi Klasik 45
4.2.3.1. Uji Normalitas 45
4.2.3.2. Hasil Uji *Kolmogorov – Smirnov* 46
4.2.3.3. Hasil Uji Multikolinierlitas 47

4.2.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas 48
4.2.4. Uji Pengaruh 49
4.2.4.1 Hasil Uji Pengaruh dan Regresi Linier Berganda 49
4.2.4.2. Uji Koefisien Determinasi 50
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 51
4.2.5.1. Hasil Uji T 51
4.2.5.2. Hasil Uji F 52
4.3. Pembahasan 53
4.3.1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. 53
4.3.2. Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. 53
4.3.3. Disiplin Kerja dan Fasilitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. 54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1. Simpulan 55
5.2. Saran 55
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar2.1 Kerangka Pemikiran..... 21
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden..... 45
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden.....37
Gambar 4. 2 Diagram Usia Responden 37
Gambar 4. 3 Diagram Pendidikan Terakhir 38
Gambar 4. 4 Diagram Lama Bekerja..... 39
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram 45
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas (*P-Plot*)..... 46
Gambar4.7 Hasil Uji Normalitas Data 47
Gambar 4. 8 Hasil Uji Multikolinierlitas..... 48

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada 2019 6
Tabel 1. 2 Data Pendapatan Bulanan PT Bintang Lima Imada 2019 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu…….....19
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……...35
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 36
Tabel 4. 3 ProfIl Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi 37
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 38
Tabel 4. 5 Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin (X_1) 40
Tabel 4. 6 Nilai Rata-Rata Variabel Fasilitas (X_2) 41
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan 42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1) 43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Fasilitas (X_2)..... 43
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)..... 45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 49
Tabel 4. 14 Hasil Uji *R Square*..... 50
Tabel 4. 15 Hasil Uji T 51
Tabel 4. 16 Hasil Uji F 52

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3. 1 Rumus Rentang Skala 27
Rumus 3. 2 Uji Validitas 28
Rumus 3. 3 Uji Realibilitas 29
Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda 31
Rumus 3. 5 Uji T 33
Rumus 3. 6 Rumus Uji F 33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pasar bebas sekarang, yang banyak dengan hambatan termasuk kompetisi yang ketat serta kompetitif, membantu industri dan usaha bisnis untuk berkembang serta makmur dengan menaikkan efisiensi perusahaan. Peningkatan efisiensi perusahaan dibuat melalui tujuan menjaga keberlanjutan organisasi. Diantaranya kinerja perusahaan yang harus dinaikan ialah kinerja karyawan perusahaan, sehingga dapat membuat sumber daya manusia yang dimiliki dapat memainkan peran penting dalam proses tersebut. Pada sebuah perusahaan tenaga kerja dikatakan sangat berperan penting karena dalam bersosialisasi serta kolaborasi satu orang dengan yang lain dapat mencapai tujuan sebuah organisasi yang diinginkan. Orang-orang yang bekerja dengan menyumbangkan energi dan layanan mereka pada sebuah perusahaan dikatakan sebagai pekerja dengan mendapatkan *bonus/reward* dan atas layanan mereka.

Karyawan yang relavan mempunyai ambisi serta keahlian yang dimiliki dapat membuat kemajuan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan, oleh karena itu dapat menjadikan karyawan sebagai salah satu alat yang sangat berharga dalam mencapai tujuan bisnis. Harapan perusahaan yang ingin dicapai salah satunya

yaitu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi karena semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan.

Penerapan jenis pekerjaan menjadi salah satu bagian yang tidak jauh beda dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Tanggung jawab untuk mematuhi kebijakan dan semua peraturan kerja yang dibuat oleh perusahaan menjadi aspek terukur dari karyawan terkait dengan disiplin kerja yang mereka miliki. Bahwa kualitas kerja harus terus dijunjung tinggi dan harus menjadi konsep bagi pekerja sehingga kontribusi karyawan terhadap kinerja berbagai fungsi organisasi perusahaan dapat menjadi lebih besar. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan faktor penting bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja pekerja. Banyak perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi karena perusahaan tersebut ingin mencapai tujuannya yang diharapkan.

Disiplin kerja pada karyawan dapat menjadi salah satu pendorong pekerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilaksankan dapat berjalan dengan optimal. Disiplin kerja menjadi pondasi yang berarti bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang teratur. Hasil dari, Organisasi harus menetapkan aturan tertulis yang dapat digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dan yang juga harus digunakan oleh organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat menerapkan disiplin dalam kinerja pekerjaan mereka, baik dalam kelompok dan individual. Pernyataan ini didukung oleh Irawan & Handayani, (2018: 1) mengemukkan bahwa dengan melalui

disiplin yang bagus bisa tujuan yang ditetapkan sejak awal telah tercapai. Disiplin harus diterapkan kepada karyawan untuk mendukung kinerja karyawan di mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Pernyataan ini dikuatkan lagi oleh menurut Rukhayati, (2018: 100) disiplin adalah instrumen yang dipakai oleh pengawas buat berinteraksi melalui pekerja hingga mereka siap merubah sikap mereka, dan usaha buat menaikkan pengetahuan individu untuk mematuhi aturan perusahaan. Disiplin kerja sering kali digunakan oleh atasan sebagai alat yang diberikan kepada karyawan supaya dapat patuh taat terhadap peraturan perusahaan.

Selain dari disiplin kerja maka yang penting dalam kinerja adalah tersedia fasilitas yang mendukung pada perusahaan tersebut. Fasilitas secara umum biasa diartikan dalam dua pengertian pokok berbeda. Pertama, fasilitas diartikan sebagai instalasi obyek fisik pada dan merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas diartikan sebagai hal – hal yang diperlukan bagi kehidupan, yang bisa berupa obyek fisik maupun obyek non fisik seperti layanan publik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas sangat mendukung perusahaan dalam memberikan dorongan bagi karyawan untuk mempermudah kinerja karyawan seperti tata ruang kantor, Fasilitas kerja juga merupakan suatu faktor yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Anam & Rahardja, (2017: 2) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah semakin baik fasilitas yang terdapat didalam perusahaan maka karyawannya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Pernyataan ini dikuatkan oleh Lie e t al., (2019) dalam fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan bagi karyawan untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk

meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Fasilitas ini juga berdampak pada efisiensi pekerja serta tingkat kesuksesan organisasi. sehingga pimpinan harus menyediakan fasilitas yang dapat dijalankan pada perusahaan. Fasilitas yang ditetapkan jika sesuai dengan karyawan dalam perusahaan dapat menbangkitkan karyawan lebih teratur dan produktifitas perusahaan otomatis akan meningkat.

Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan organisasi biasanya akan lebih berinvestasi pada pelatihan untuk karyawan, karena dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Irawan & Handayani, (2018: 2) kinerja adalah Apa yang diinginkan atasan dan pekerja. Pengusaha menginginkan kesuksesan pekerja mereka dengan harapan meningkatkan hasil pekerjaan mereka dan pendapatan perusahaan. Sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menyediakan fasilitas dalam bisnis.

PT Bintang Lima Imada ialah perusahaan yang bergerak dalam bagian distributor sembako. Perusahaan PT Bintang Lima Imada ini berlokasi di komplek Citra Buana Centre Park Blok C No.1 Seraya Batam Kecamatan Lubuk Baja kota Batam. Saat ini perusahaan PT Bintang Lima Imada memiliki visi dan misi untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Visi perusahaan PT Bintang Lima Imada ingin menjadi sebuah perusahaan yang tak tertandingi dan serbaguna di bidang perdagangan pasokan makanan Indonesia. Dan misi perusahaan PT Bintang Lima Imada ialah berusaha untuk membuat peluang dan pengembangan untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia. Saat ini perusahaan PT Bintang Lima Imada sudah

memiliki jumlah karyawan 115 orang. Perwakilan di organisasi bekerja di tempat kerja dan bidang. Untuk itu peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian. Kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada juga dapat diamati berdasarkan efektivitas serta efisiensi kinerja tugas dan tanggung jawab PT Bintang Lima Imada pada periode sudah ditentukan. Penilaian dilaksanakan untuk menentukan keefektikan yang diraih. Pengukuran itu penting agar tingkat keberhasilannya bisa terlihat lebih jelas atau dirasakan perusahaan.

Fenomena masalah disiplin kerja yang diterapkan pada PT Bintang Lima Imada ini masih dikatakan rendah, bisa diamati dari tingkat absensi karyawan PT Bintang Lima Imada yang menurun dan serta tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi dan sebagian dari karyawan tersebut tidak mentaati peraturan perusahaan yang disepakati misalnya masih terdapat karyawan yang memakai baju tidak berkerah tidak memenuhi persyaratan perusahaan. Dimana peraturan perusahaan sudah diterapkan untuk bagian admin dan *finance* harus memakai baju yang berkerah dan memakai sepatu saat berkerja. Akan tetapi masih banyak karyawan bagian admin dan finance yang melanggar aturan tersebut. Karyawan dalam perusahaan ini juga sering izin oleh karena itu, banyak pekerjaan yang tertunda di karenakan oleh hal tersebut. Akibatnya banyak pekerjaan yang terhambat pengiriman data dari kantor cabang. Ketika jam kerja masih banyak karyawan mengerjakan hal diluar jam kerja. Karena itu penurunan disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada menjadi menurun.

Berikut data jumlah kehadiran karyawan dari periode Januari – Juni tahun 2019.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Bintang Lima Imada 2019

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2019			Total	Total Karyawan
		Sakit	Izin	Alpa		
1	Januari	16	13	9	38	111
2	Febuari	8	11	6	25	115
3	Maret	11	14	6	31	114
4	April	15	11	4	30	112
5	Mei	15	12	17	44	112
6	Juni	16	17	15	48	115
Jumlah					216	

Sumber: Personalia PT Bintang Lima Imada, 2019

Berdasarkan data di atas tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dibulan Febuari ketidakhadiran karyawan paling sedikit berjumlah 25 karyawan, sedangkan dibulan Juni peningkatan karyawan tidak masuk kerja menjadi sebanyak 48 karyawan dengan selisih 23 karyawan. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa terjadinya peningkatan ketidakhadiran karyawan semakin meningkat. Selain dari segi disiplin kerja, permasalahan yang sering terjadi didalam PT Bintang Lima Imada disebarkan oleh fasilitas yang tidak mendukung. Seperti pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan perlengkapan yang ada di lingkungan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun akibatnya masalah Seringkali terjadi biasanya dari tidak terpecahkan dan cara untuk siap memenuhi kewajiban dan tugas yang diberikan kepada organisasi. Hal ini mempengaruhi fasilitas juga menjadi masalah dalam perusahaan. Perusahaan ini juga tidak memberikan BPJS jadi banyak

karyawan yang mengeluh. Banyak karyawan yang mengeluh ketika berobat mahal karena tidak memiliki BPJS, dan karyawan sering mengeluh perusahaan lain terdapat BPJS sedangkan perusahaan ini tidak memberikan BPJS dan kapasitas gudang yang memadai. Pemasaran yang terjadi pada PT Bintang Lima Imada terjadi penurunan pendapatan yang ditentukan oleh perusahaan dengan target 3,500,000,000 terjadinya penurunan omset yang didapat,dikarenakan fasilitas yang tidak mendukung terhadap kinerja karyawan dan serta disiplin kerja yang tidak teratur oleh pimpinan perusahaan pada PT Bintang Lima Imada dan hasilnya membuat performa perusahaan tidak maksimal dan dilihat tabel pendapatan di bawah ini :

Tabel 1. 2 Data Pendapatan Bulanan PT Bintang Lima Imada 2019

No	Bulan	Pendapatan	Target	Pencapaian (%)
1	Januari	4,103,451,225	4,500,000,000	91.19
2	Februari	3,703,444,701	4,500,000,000	82.30
3	Maret	3,713,447,958	4,500,000,000	82.52
4	April	3,149,680,687	4,500,000,000	69.99
5	Mei	3,646,885,577	4,500,000,000	81.04
6	Juni	3,610,736,567	4,500,000,000	80.24

Sumber: Personalia PT Bintang Lima Imada, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yang ditampilkan pendapatan pada PT Bintang Lima Imada terjadinya penurunan omset yang didapatkan perusahaan dari target yang ditentukan yaitu sebesar Rp. 4,500,000,000 tidak pernah tercapai dan telah terjadi penurunan pendapatan setiap bulannya.

Dari latar belakang yang disebutkan di atas, peneliti perlu mempelajari lebih jauh tentang kinerja karyawan di PT Bintang Lima Imada. Maka, penelitian ini berguna dilaksanakan buat mendeskripsikan **"Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Lima Imada diKota Batam".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan jadi lambat akibat dari kurangnya fasilitas perusahaan.
2. Tingkat keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan meningkat.
3. Pengerjaan laporan terhambat dikarenakan pengiriman data dari kantor cabang telat.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas serta menyebabkan waktu dan uang, sehingga pembahasan penelitian ini tidak menyebar di manapun, peneliti fokus serta membatasi penelitian semata-mata pada disiplin kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang didapat, jadi rumusan masalah di penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang lima Imada di kota Batam?
2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam?

3. Apakah disiplin kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, tujuan yang diperoleh dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan fasilitas secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap siswa, sebagian besar penulis yang melakukan analisis pada item, sangat berharap bahwa hasil penelitian akan bermanfaat bagi semua yang diperlukan Manfaat-manfaat ini meliputi:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang akan melakukan penelitian di masa depan, ulasan ini akan berfungsi sebagai informasi tambahan untuk pembaca, memberikan wawasan praktis ke dalam ilmu manajemen dan menggunakan teori yang ada di dunia bisnis nyata.

1.6.2. Manfaat Praktis

Karya ini bisa bermanfaat untuk referensi bagi pembaca atau sarjana lain yang akan melaksanakan penelitian di masa depan, sebagai informasi tambahan bagi pembaca, memberikan wawasan praktis ke dalam ilmu manajemen, dan menerapkan teori yang ada di dunia bisnis yang sebenarnya.

1. Penelitian bagi Peneliti

   Untuk memberikan para peneliti dengan perspektif dan pengetahuan tentang teori implementasi yang diperoleh selama kuliah, khususnya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, serta satu kriteria untuk menyelesaikan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Putera Batam.

2. Bagi PT Bintang Lima Imada

   Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Univesitas Putera Batam

   Para peneliti berharap bahwa karya ini dapat difungsikan sebagai referensi serta makalah ilmiah yang berharga untuk dilaksanakn sebagai sumber daya dalam komunitas akademik dan sebagai sumber referensi untuk Penelitian tambahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut pandangan Pramularso**,** (2017: 171**)** disiplin kerja ialah perilaku kemampuan berserta keinginan untuk menaati beserta mematuhi standar pedoman yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Syarkani, (2017: 375) disiplin kerja merupakan metodologi yang membahas mempelajari ataupun memprotes bawahan jika melakukan kesalahan atau karena menyalahgunakan aturan sudah ditetapkan. Disiplin adalah jenis bimbingan dan eksekusi mandiri perusahaan yang dikendalikan dan memperluas realitas kelompok kerja dalam suatu asosiasi.

Menurut Sarwani, (2016: 55) *The quality that develops in the laborer's own body that makes him acclimate to willful fulfillment, and high work worth and conduct*. Dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja adalah kualitas yang makin meningkat dalam seorang pekerja sendiri yang membuatnya dapat menyesuaikan diri dengan pemenuhan yang disengaja, dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Basuki & Riska Puspita S, (2018: 3) disiplin adalah aturan kewajaran dan kesiapan individu untuk menyetujui dan mematuhi standar yang berlaku di lingkungan. Sedangkan menurut pandangan Nugrahaningsih, (2017: 65) disiplin adalah kepatuhan terhadap standar dilaksanakan untuk membuat kondisi di

tempat kerja yang disengaja, cakap dan layak melalui kerangka administrasi yang tepat.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa disiplin ialah suatu alat yang digunakan buat menghubungkan seseorang untuk mematuhi pedoman organisasi.

2.1.1.2. Faktor Faktor Disiplin

Menurut Yuliyantika, (2017: 37) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai disiplin, yaitu :

1. Faktor internal ialah faktor yang bermula dari siswa itu sendiri serta dapat mempengaruhi urutan pembelajaran. Sekarang faktor-faktor yang diisolasi menjadi dua untuk kondisi fisik dan mental tertentu yang merupakan faktor yang membentuk pengendalian diri.
2. Faktor eksternal ialah faktor yang diciptakan dari kondisi luar dan dapat pengaruhi pemahaman disiplin belajar. Komponen luar yang menggabungkan kecenderungan keluarga, penggunaan aturan sekolah, dan kondisi jaringan.

2.1.1.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja terdapat beberapa macam disiplin kerja, berikut macam-macam disiplin kerja menurut pandangan Syarkani, (2017: 367) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah latihan dilaksanakan untuk mendesak perwakilan untuk mengambil berbagai macam model dan aturan, yang menyebabkan kesalahan penyajiannya.

2. Disiplin Korektif adalah Latihan dilakukan untuk memahami pembatasan dan berusaha untuk tidak berkontradiksi lebih jauh.
3. Disiplin Progresif ialah hukuman yang diberikan dengan sanksi yang lebih berat untuk mengulangi disiplin.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Mengenai indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Syarkani, (2017: 368) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

2.1.2. Fasilitas

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana, (2017: 436) fasilitas adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan menurut Pandangan Amallia & Putubasai, (2018: 65) fasilitas adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan..

Menurut A. Irawan & Suryani, (2018: 268) fasilitas ialah segala sesuatu yang dimanfaatkan, dimanfaatkan, dilibatkan, dan diperoleh dari perwakilan, maupun dalam kontak langsung dengan pekerjaan ataupun untuk pekerjaan yang lancar. Sedangkan menurut Sitompul, (2018: 32) fasilitas kerja adalah alat kantor pendukung dalam latihan fisik organisasi, dan digunakan dalam latihan khas organisasi, memiliki waktu yang umumnya berlangsung lama dan memberikan keuntungan bagi masa depan yang akan berkencan. Sedangkan menurut Syahsudarmi, (2018: 49) fasilitas merupakan sebagian bukti fisik administrasi. Dinyatakan di sini bahwa bukti fisik administrasi mencakup semua bagian kantor fisik asosiasi

Berdasarkan definisi oleh para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa fasilitas ialah alat kantor yang diberikan buat membantu kenyamanan klien baik fisik ataupun non-fisik.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas

Menurut Syahsudarmi, (2018: 50) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai fasilitas, yaitu :

1. Sifat dan tujuan organisasi: ide inklusi memutuskan kebutuhan struktur yang berbeda. Sebagai contoh, struktur klinik harus dipertimbangkan, agen ruang alat terapi, ruang tunggu pasien yang menyenangkan, merapikan ruang pemahaman. Struktur kantor yang dapat memberikan manfaat, dapat dirasakan secara efektif oleh organisasi dan di dalam rencana dapat menjadi merek dagang atau sepotong informasi tentang sifat yang dimiliki.

2. Ketersediaan lahan dan ruang atau lahan yang dibutuhkan: Setiap organisasi memberikan tempat fisik untuk membangun kantor administrasi. Dalam memastikan bidang fisik, jumlah komponen diperlukan, misalnya, kebutuhan anggaran, kepemilikan darat dan pedoman pengamanan tanah, dan lainnya.
3. Fleksibilitas: diperlukan kemampuan adaptasi paket, volume permintaan, permintaan, dan permintaan. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor berubah sesuai dengan kemajuan di masa depan.
4. Faktor estetis, kantor bantuan yang memikat dan sempurna akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pemikiran inspirasional terhadap bantuan, dan bagian pekerjaan dan inspirasi pekerja juga bertambah. Perspektif yang harus ditata dalam ruang lingkup. Misalnya perawakan struktur atap, luas jendela dan jalan masuk, keadaan pintu masuk beragam, dan perbaikan di dalam..
5. Masyarakat dan lingkungan sekitar, umumnya persoalan sosial serta alam diidentifikasi dengan organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu organisasi yang bertahan dapat dikompromikan
6. Biaya kontruksi dan operasi, Dua macam pengeluaran ini. Banyak dan macam struktur yang dibuat. Upah kerja sesuai dengan kebutuhan vital ruangan, yang ditentukan oleh pergantian suhu.

2.1.2.3. Karakteristik Sarana Fasilitas

Menurut Sitompul, (2018: 32) Karakteristik dukungan fasilitas selama operasi organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi fasilitas, sebagai berikut:

1. Terdapat bentuk fisik.
2. Dipakai dalam kegiatan normal perusahaan.
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen.
4. Adanya manfaat di masa yang akan datang.

2.1.2.4. Indikator Fasilitas

Adapun indikator fasilitas pada penelitian ini diambil menurut pandangan Sitompul, (2018: 32) sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3. Mudah dalam penggunaan.
4. Mempercepat proses kerja.
5. Penempatan ditata dengan benar.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Pramularso, (2017: 171) kinerja karyawan ialah realitas perwakilan dalam menerapkan pentingnya disiplin kerja dalam pekerjaan sehari-hari perwakilan ini.sedangkan menurut Alwi, (2017: 74) kinerja karyawan ialah jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi. Sedangkan menurut Siagian, (2018: 23) kinerja karyawan adalah program-program yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja yang

memiliki proyek-proyek besar juga dilatih dengan tidak salah lagi. Di kemukan lagi oleh Karsono et al., (2017: 88) Kinerja karyawan ialah hasil usaha dengan kualitas serta jumlah yang disetujui dari seseorang dalam aktivitas yang diberikan sesuai.

Menurut Sadalia et al., (2018: 92) *work results with the quality and sum concurred by somebody in the activity as per the duties given*. Penjelasan diatas bahwakinerja karyawan hasil usaha dengan kualitas serta jumlah yang disetujui oleh seseorang dalam aktivitas sesuai tugas yang diserahkan. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan apresiasi kepada kinerja karyawan dari para ahli di atas bahwa kinerja karyawan ialah sebuah karya yang memenuhi kualitas yang disetujui oleh seseorang dalam suatu usaha dengan kewajiban penuh.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, maka perlu adanya Sistem dilakukan oleh sumber daya manusia untuk pengukuran kinerja kerja karyawan antara lain: Kasino, (2018: 48)

1. Adanya misi dan tujuan strategis
2. Rencana dan tujuan usaha departemen
3. Kesepakatan kinerja kerja karyawan
4. Adanya rencana dan pengembangan
5. Tindakan kinerja kerja karyawan
6. *Monitoring* dan adanya umpan balik
7. *Review* formal dan adanya umpan balik
8. Penilaian kinerja kerja karyawan menyeluruh

2.1.3.3. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Setiana, (2017) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Motivasi

   Ialah variabel penggerak yang membuat orang bekerja. Kebutuhan diidentifikasi dengan naluri manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam eksekusi.

2. Kepuasan kerja

   Pemenuhan pekerjaan mencerminkan emosi seseorang tentang pekerjaan mereka. Ini dapat dilihat dari kerangka pikiran para perwakilan yang bersemangat untuk bekerja dan segala sesuatu yang diidentifikasi dengan kondisi yang sudah selesai.

3. Tingkat stress

   Stres ialah suatu keadaan yang berdampak pada kemajuan, sudut pandang serta keadaan saat ini. Kelebihan stres dapat meningkatkan keberhasilan seseorang

4. Kondisi pekerjaan

   Kondisi lingkungan kerja yang didukung dapat meningkatkan lingkungan kerja saat ini, lingkungan kerja dan lingkungan kerja di ruang kerja.

5. Desain pekerjaan

   Desain pekerjaan merupakan kapasitas untuk memutuskan latihan kerja hierarkis individu atau organisasi yang berkumpul. Konfigurasi pekerjaan harus jelas didukung oleh perwakilan yang dapat bekerja dengan tepat sesuai pekerjaan yang telah diberikan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut R. Irawan & Handayani, (2018: 2) terdapat 5 indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian lebih lanjut penting sebagai alasan untuk membangun proposisi ini. Akhir dari efek setelah pemeriksaan yang mendasari yang ditetapkan akan memberikan dukungan untuk penelitian sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

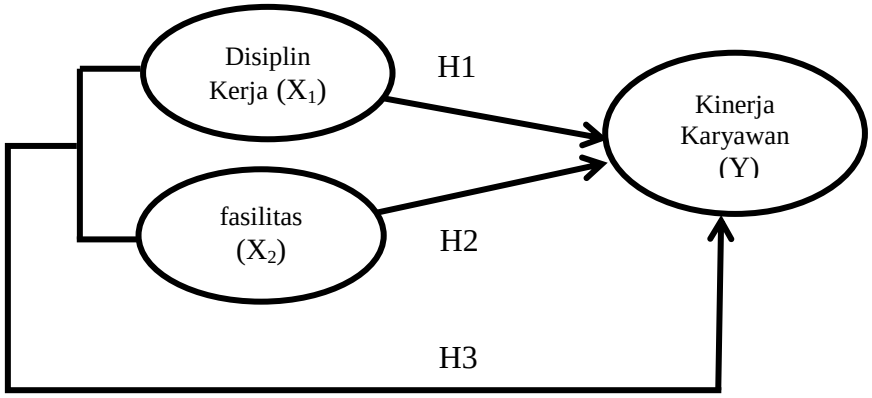
No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung). (Alexis, Tarigan, & Rustono, 2017)	X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi kerja bersignifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. (Syarkani, 2017)	X1: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. (Chasanah & Rustiana, 2017)	X1: Kemampuan Kerja X2: Fasilitas Kerja X3: Prinsip Prosedur Kerja Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menemukan bahwa variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja secara simultan berpengauh terhadap kinerja pegawai

Lanjutan tabel 2.1

4	Pengaruh Fasilitas dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasaan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis di Pekanbaru (Syahsudarmi, 2018)	X1: Fasilitas X2: Kualitas Pelayanan Y : Kepuasan Pelanggan	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.
5	Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'RIGHT PLN BATAM Unit (Mandataris et al., 2017)	X1: Determinasi Fasilitas X2: Kedisiplinan X3: Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukan bahwa variabel Determinasi fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Analisa Fasilitas kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta (Sitio, 2019)	X1: Fasilitas Kerja X2: Pelatihan X3: Kedisiplinan Y : Kinerja Karyawan	Penelitan ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya (Purnawijaya, 2019)	X1: Disiplin Kerja X2: Fasilitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Mengingat dasar masalah dan premis hipotetis yang dinyatakan di atas, pada saat itu membantu sekarang. Ini adalah pengaruh disiplin kerja beserta fasilitas kepada kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam

H2: Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam

H3: Disiplin kerja dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam.

BAB III

METODE PENELITAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Siyoto & M. Ali sodik, (2015) desain penelitian ialah prosedur semuanya yang dibutuhkan dalam mengatur beserta memimpin eksplorasi. Desain penelitian bisa dipakai menjadi pengaturan beserta desain permintaan yang dipakai untuk mendapatkan tokoh empiris dalam membalas pertanyaan penelitian. Pemeriksaan ini memakai penelitian kuantitatif beserta menggali koneksi berkenalan yang bersifat kausal.

3.2. Operasional Variabel

Dalam Sugiyono, (2015: 63) variabel penelitian ialah Suatu struktur yang dikontrol oleh para ilmuwan untuk mendapatkan data sehingga diperoleh tentang hal itu, pada saat itu diambil kesimpulannya. Dalam penenlitian ini penulis memakai dua jenis variabel diantaranya adalah variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono, (2016: 39) variabel independen ialah variabel ini dinyatakan sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia dinyatakan variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang berpengaruh ataupun mengakibatkan sakelar maupun memunculkan variabel

dependen (terikat). Penulis memakai dua variabel independen pada penelitian ini yaitu disiplin kerja sebagai X_1 dan fasilitas sebagai X_2.

3.2.2. Variabel Dependen

Dalam Sugiyono, (2016: 39) variabel dependen ialah variabel *output*, kriteri. Dalam bahasa indonesia ialah variabel terikat. Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruh maupun yang sebagai dampak, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang dimaksud ialah kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1: Operasional variabel untuk penelitian ini dapat dijelaskan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X_1)	Disiplin adalah alat yang digunakan untuk mengatur tingkah laku seseorang untuk menaati peraturan di perusahaan tersebut.	1. Waktu yang tepat 2. Memakai peralatan kantor yang baik. 3. Tanggung jawab tinggi. 4. Tunduk pada aturan kantor.	Likert
Fasilitas(X_2)	Fasilitas adalah sarana yang disediakan untuk mendukung kenyamanan penggunanya baik sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik.	1. Sesuai keperluan. 2. Siap untuk meningkatkan pekerjaan. 3. Mudah digunakan. 4. Mempercepat prosedur kerja. 5. Penempatan disusun baik.	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebuah karya yang sarat dengan kualitas yang disetujui oleh seseorang yang melakukan kewajibannya dengan tugas penuh tanggung jawab.	1. Banyaknya tugas. 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Waktu yang tepat. 4. Kehadiran. 5. Kapasitas bekerja sama.	Likert

Sumber:Syarkani, (2017: 368) Sitompul, (2018: 32) R. Irawan & Handayani, (2018: 2)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Dalam Narbuko & Achamadi, (2016: 107) populasi ialah beberapa orang diperiksa dari semua orang yang diperiksa. Populasi sekarang pada informasi yang diberikan oleh *Human Resources Department* (HRD) PT. Bintang Lima Imada ialah banyaknya pekerja bertugas di PT Bintang Lima Imada sejumlah 115 pegawai.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini, karena banyak populasi pekerja pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam sejumlah 115 pegawai. Menurut Narbuko & Achamadi, (2016: 107) sampel adalah contoh yang memiliki populasi atau representatif, yang menyatakan bahwa itu mencerminkan kondisi populasi hingga yang paling ekstrem namun berbicara dengan tes non-salinan. Pada saat itu para ilmuwan memutuskan banyak sampel beserta teknik sampel jenuh maupun sensus di mana seluruh individu dari populasi diperiksa. Menurut Hikmati, (2017: 69) sampel jenuh ialah teknik

penentuan sampel apabila seluruh individu dari populasi menjadikan sampel. Jadi banyak sampel pada penelitian ini ialah 115 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2018: 308) metode pengumpulan data adalah kemajuan mendasar dalam melihat, mengingat fakta bahwa alasan utama untuk mengeksplorasi adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi. Berbagai informasi dapat memanfaatkan informasi penting dan informasi opsional.

1. Data Primer

   Dalam Sugiyono, (2015: 187) data primer ialah informasi yang secara sah menyampaikan informasi pada otoritas informasi. Teknik pengumpulan data bisa dibuat melalui *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

   a. *Interview* (wawancara) Wawancara ialah metode akumulasi informasi yang mendukung informasi di mana si penanya (spesialis memberikan kesalahan dalam melakukan penilaian informasi).
   b. Kuesioner (angket) Kuesioner ialah metode pengumpulan data yang selesai melalui menjawab persoalan maupun berhadap pada responden akan dijawab observasi (pengamatan).

2. Data Sekunder

   Dalam Sugiyono, (2015: 187) data sekunder ialah informasi yang tidak secara sah menyampaikan informasi pada pengumpul informasi, seperti melalui orang lain maupun catatan.

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini ialah skala likert. Menurut Sugiyono, (2017: 107) skala Likert dipakai buat mengukur disposisi, anggapan, beserta kesan orang maupun kumpulan individu berhubungan keajaiban sosial.

untuk kebutuhan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017: 107)

3.5. Metode Analisis Data

Dalam Sugiyono, (2015: 199) analisis data ialah latihan sesudah informasi oleh semua responden maupun sumber informasi lain dikumpulkan. Kegiatan analisis data ialah mengumpulkan informasi tergantung pada faktor dan jenis responden, mengatur informasi tergantung pada faktor dari semua responden, menunjukkan informasi untuk setiap faktor yang dipertimbangkan, melakukan perkiraan untuk menanggapi rumusan masalah, beserta mebuat gambar untuk menguji spekulasi yang sudah diusulkan. Prosedur investigasi informasi dalam pengukuran menggunakan penelitian kuantitatif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Dalam Sugiyono, (2015: 199) statistik deskriptif ialah wawasan dipakai untuk memeriksa informasi melalui menggambarkan ataupun menyelidiki informasi yang sudah dikumpulkan untuk memenuhi kebutuhan yang berlaku bagi orang-orang

secara umum dan spekulasi. Diidentifikasi dengan pengukuran. Ini termasuk pengenalan informasi melalui tabel, diagram, grafik pie, piktogram, jumlah mode, median, titik tengah, angka desil, persentil, perhitungan alokasi melalui estimasi deviasi normal dan standar serta jumlah angsuran. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bermaksud buat menyediakan data ataupun mendeskripsikan melalui variabel independen bahwa disiplin kerja serta fasilitas beserta variabel dependen yakni kinerja karyawan. Rumus yang dipakai buat menghitung rentang skala ialah Umar, (2014: 164)

$\mathbf{Rs} = \frac{\mathbf{n(m-1)}}{\mathbf{m}}$ **Rumus 3. 1** Rumus Rentang Skala

Sumber: Umar, (2014)

Keterangan: n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Untuk mencari rentang skala, pertama-tama diyakinkan skor terkecil beserta skor terbesar. Sampel yang dipakaikan sebanyak 115 responden besera banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5. Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$\text{Rs} = \frac{115(5-1)}{5}$$

$$Rs = \frac{(575-115)}{5}$$

$$Rs = 92$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh, untuk tahap selanjutnya dikonstribusikan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
1	115 - 207	Sangat tidak baik
2	208 – 300	Tidak baik
3	301 – 393	Netral
4	394 – 486	Baik
5	487 - 579	Sangat baik

Sumber: Peneliti (2019)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1.Uji Validitas Data

Perangkat yang dinyatakan valid bilamana dapat difungsikan sebagai alat estimasi yang dapat mengukur secara akurat seperti yang ditunjukkan oleh kebutuhan nyata responden. Dalam Anwar, (2017: 77) rumus untuk mencari nilai korelasi ialah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X \sum Y\right)}{\sqrt{\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right)\left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)}}$$ **Rumus 3. 2** Uji Validitas

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden)

Pengujian memakai uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Syarat uji ialah:

1. Apabila r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) berarti item pernyataan atau instumen memiliki korelasi signifikan kepada skor total (dinyatakan valid).
2. Apabila r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) berarti item pernyataan atau instumen tidak memiliki korelasi signifikan kepada skor total (dinyatakan tidak *valid*).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Dalam Anwar, (2017: 80) reliabilitas ialah alat pengukur yang menyatakan konsistensi perolehan estimasi jika penilaian tersebut digunakan oleh individu yang serupa di berbagai kesempatan atau digunakan oleh berbagai waktu secara bersamaan atau berbagai kesempatan.

Dalam Sujarweni, (2015: 172) uji reliabilitas harus dimungkinkan bertepatan dengan semua pertanyaan. Jika nilai Alpha> 0,60, pada saat itu adalah solid. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum xa_{b^2}}{a_{1^2}}\right]$$

Rumus 3. 3 Uji Realibilitas
Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum xa_{b^2}$ = jumlah varian butir

a_{1^2} = jumlah varian total

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji *kolmogorov smirnov* ialah pengujian biasa yang biasanya digunakan. Gagasan mendasar dari normalitas adalah informasi yang telah diubah menjadi *Z-score* dan dianggap biasa. Penggunaan pada uji *kolmogorov smirnov* ialah yakni:

1. Apabila signifikansi di bawah 0,05 itu menyatakan bahwa informasi yang akan dicoba memiliki kontras yang mencolok dari informasi biasa standar, itu menyatakan bahwa informasi termasuk tidak normal.
2. Apabila signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan kritis antara informasi yang akan dibicarakan dengan informasi normal standar, ini menyatakan informasi yang kami coba adalah normal.

Uji normalitas bisa dibuat dengan memakai grafik histogram beserta grafik probability plot.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang layak tidak dilakukan di sela variabel independen. Dalam hal variabel-variabel independen saling terkait satu sama lain, pada saat itu variabel-variabel ini tidak simetris. Variabel ortogonal ialah variabel independen yang penghargaan transformasi antara variabel independen sama dengan nol. Menurut Anwar, (2017: 136) untuk menguji multikolinieritas harus dimungkinkan dengan mengambil melihat estimasi *variance inflating factor* (VIF) dari efek setelah investigasi regresi. Jika nilai VIF> 10, maka itu adalah multikolinieritas tinggi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Bentuk regresi yang bagus ialah homoskedastisitas ataupun tidak berbentuk heteroskedastisitas. Dalam Anwar, (2017: 135) gejala heteroskedastisitas dites memakai metode glejser melalui regresi sela residu langsung dan variabel bebas. Dalam hal setiap variabel bebas tidak harus ke penumpukan tertinggi $\alpha = 0{,}05$, pada saat itu dalam model regresi *heteroscedasticity* tidak terjadi.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda

Dalam Priyatno, (2010) regresi linear berganda pada awalnya ialah penyelidikan untuk menghitung pengaruh variabel independen dengan satu variabel dependen beserta melihat variabel yang membutuhkan memanfaatkan variabel independen.

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

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Anwar, (2017: 135)

Y	=	variabel dependen
X_1 & X_2	=	variabel independen
a	=	konstanta
b1 & b2	=	koefisien regresi
e	=	variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam Anwar, (2017: 136) koefisien determinasi (R_2) dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir setara dengan koefisien r2. Selain itu, kontras dalam pekerjaan (dengan pengecualian regresi linear sederhana). R2 mengklarifikasi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dibicarakan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X; i = 1, 2, 3, 4 . . . , k) secara bersamaan. Sedangkan r2 mengukur kebaikan sesuai *(goodness-of-fit)* oleh persamaan regresi, yaitu memberikan tingkat variasi lengkap dalam variabel terikat (Y) hanya disetujui dari satu variabel bebas (X). Selain itu, r ialah koefisien koneksi yang mendeskripsikan terkait lurus antara dua variabel, dapat dipandang sebagai negatif beserta positif. Kemudian, R ialah koefisien koneksi majemuk yang memperkirakan jenjang koneksi antara variabel yang terikat (Y) bersama semua variabel bebas yang diklarifikasi bersama beserta nilainya positif

Perbandingan regresi linear berganda lebih baik skor koefisien keyakinan (R2) yang lebih menonjol (lulus 1) dan harga yang berkembang ditentukan dengan memperluas jumlah faktor bebas. Selesai menoleransi atau mengabaikan kenyataan. Penjelasan teori terdiri dari spekulasi yang tidak valid (H0) dan teori pilihan (dalam beberapa tulisan terdiri dari Ha atau H1).

Pada penelitian ini, peneliti cuma mengaplikasikan Dua metode pengujian hipotesis ialah uji T serta uji F.

3.5.5. Uji T

Uji ini dipakai untuk memahami apakah dalam model regresi variabel indenpenden secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Priyatno, (2010) Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji dampak disiplin kerja serta fasilitas terhadap kinerja karyawan. Berikut ini rumus mencari t hitung:

$$\textbf{t hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$ **Rumus 3. 5** Uji T

Sumber: Priyatno, (2010)

Keterangan : bi = Koefisien regresi variabel i

Sbi = Standar error variabel i

Pedoman yang dipakai agar hipotesis di terima atau di tolak ialah:

1. H_o ditolak dan $H_a$diterima jika angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan angka signifikansi < 0,05.
2. H_o diterima dan H_a ditolak jika angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan angka signifikansi > 0,05.

3.5.6. Uji F

Uji F dibuat untuk memahami apakah variabel independen bersamaan berpengaruh secara signifikan pada variabel yang membutuhkan. Rumus menghitung f sebagai berikut:

$$\text{F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Rumus Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010)

Keterangan: R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel indenpenden

kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila F hitung > F tabel, dengan angka signifikan kurang dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Apabila F hitung < F tabel, dengan angka signifikan lebih dari 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

PT Bintang Lima Imada ini berlokasi di komplek Citra Buana Blok E No. 8 Kecamatan Lubuk Baja kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	September		Oktober				November	Desember			Januari		Febuari
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14
1	Identifikasi Masalah													
2	Studi Pustaka													
3	Pembuatan kuesioner													
4	Penyebaran kuesioner													
5	Pengolahan Data													
6	Analisis Hasil Pengujian													
7	Kesimpulan													

Sumber: Peneliti