

**PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KOHINDO SUKSES SEJAHTERA**

SKRIPSI



**Oleh:
Riyanto
160910078**

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

**PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KOHINDO SUKSES SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Riyanto
160910078**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Riyanto
NPM/NIP : 160910078
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menerangkan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KOHINDO SUKSES SEJAHTERA

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 naskahh 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

Riyanto
160910078

**PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KOHINDO SUKSES SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu
syarat memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Riyanto
160910078**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada
tanggal seperti tertera dibawah ini**

Batam, 18 Februari 2020

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia ialah 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 fasilitas, disiplin dan kinerja karyawan di PT Kohindo Sukses Sejahtera, PT Kohindo Sukes Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 106 orang, dengan menggunakan sampel jenuh, jumlah sampelnya adalah 106 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah fasilitas (X_1), disiplin (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t untuk faktor fasilitas 0,001 dan disiplin 0,000, fasilitas dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil tes F menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel fasilitas dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Fasilitas, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources is the most common problem 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, a 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 research, this study aims to determine empirically the influence of facilities, discipline and employee performance at PT Kohindo Sukses Sejahtera, PT Kohindo Sukses Sejahtera is a company engaged in the contracting field. The population in this study was 106 people, using a saturated sample, the number of samples was 106 employees. The variables used in this study are facilities (X_1), discipline (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 this study indicate that the results of the t test for the facilities factor 0.001 and discipline 0,000, facilities and discipline have a positive and partially significant effect on employee performance. While the F test results show a significance of 0,000 < 0.05 so that the variable facilities and discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Facilities, Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa 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 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 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 Ekonomi Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si sebagai ketua Program Studi Manajemen Studi;
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E.,M.Si. sebagai dosen pembimbing pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua, keluarga, serta sahabat penulis terutama rekan-rekan seangkatan yang telah memberikan semangat, dukungan, dan motivasi maupun do'anya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik;
7. Para karyawan dan karyawan PT Kohindo Sukses Sejahtera yang telah bersedia membantu pengumpulan data dalam penelitian ini.

Semoga dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 18 Februari 2020

Riyanto

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN SAMBUNG | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah | 5 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 6 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Kajian Teori | 8 |
| 2.1.1. Fasilitas | 8 |
| 2.1.1.1. Definisi Fasilitas | 8 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor Fasilitas..... | 8 |
| 2.1.1.3. Aspek-Aspek Fasilitas | 10 |
| 2.1.1.4. Fungsi Fasilitas | 11 |
| 2.1.1.5. Indikator Fasilitas | 11 |
| 2.1.2. Disiplin | 11 |
| 2.1.2.1. Definisi Disiplin | 11 |
| 2.1.2.2. Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner | 12 |
| 2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin..... | 12 |
| 2.1.2.4. Jenis-Jenis Disiplin | 13 |
| 2.1.2.5. Dimensi & Indikator Disiplin | 13 |
| 2.1.3. Kinerja Karyawan..... | 14 |
| 2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.1.3.2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan..... | 15 |
| 2.1.3.3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.3.4. Unsur-Unsur Evaluasi Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.1.3.5. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 17 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 19 |
| 2.3.1. Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan | 19 |
| 2.3.2. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan..... | 19 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.3.3. | Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.4. | Hipotesis | 20 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1. | Desain Penelitian | 21 |
| 3.2. | Operasional Variabel | 21 |
| 3.2.1. | Variabel Tergantung (<i>Dependent Variable</i>) | 21 |
| 3.2.2. | Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>) | 22 |
| 3.1. | Populasi dan Sampel..... | 23 |
| 3.3.1. | Populasi | 23 |
| 3.3.2. | Sampel..... | 23 |
| 3.4. | Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| 3.4.1. | Teknik Pengumpulan Data | 24 |
| 3.4.2. | Alat Pengumpulan Data | 25 |
| 3.5. | Metode Analisi Data | 25 |
| 3.5.1. | Analisis Deskriptif | 25 |
| 3.5.2. | Uji Kualitas Data | 26 |
| 3.5.2.1. | Uji Validitas Data..... | 26 |
| 3.5.2.2. | Uji Reliabilitas | 27 |
| 3.5.3. | Uji Asumsi Klasik | 27 |
| 3.5.3.1 | Uji Normalitas..... | 27 |
| 3.5.3.2 | Uji Multikolinearitas..... | 28 |
| 3.5.3.3 | Uji Heteroskedastisitas | 28 |
| 3.5.4. | Uji Pengaruh | 28 |
| 3.5.4.1. | Analisis Regresi Berganda | 28 |
| 3.5.4.2. | Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 29 |
| 3.6. | Rancangan Uji Hipotesis | 29 |
| 3.6.1. | Uji T..... | 29 |
| 3.6.2. | Uji F..... | 29 |
| 3.7. | Lokasi Dan Jadwal Penelitian | 30 |
| 3.7.1. | Lokasi Penelitian..... | 30 |
| 3.7.2. | Jadwal Penelitian..... | 30 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 32 |
| 4.1.1 | Profil Responden..... | 32 |
| 4.1.1.1 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 32 |
| 4.1.1.2 | Profil Responden Berdasarkan Usia | 32 |
| 4.1.1.3 | Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja..... | 33 |
| 4.1.1.4 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 34 |
| 4.2. | Analisis Deskriptif | 34 |
| 4.2.1 | Deskriptif Variabel Fasilitas (X1)..... | 34 |
| 4.2.2 | Deskriptif Variabel Disiplin (X2) | 35 |
| 4.2.3 | Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 35 |
| 4.3 | Hasil Uji Kualitas Data | 36 |
| 4.3.1. | Hasil Uji Validitas Data | 36 |
| 4.3.2. | Hasil Uji Reliabilitas Data | 37 |
| 4.4 | Hasil Uji Asumsi | 38 |

| | | |
|--------------|---|----|
| 4.4.1. | Hasil Uji Normalitas | 38 |
| 4.4.2. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 39 |
| 4.4.3. | Hasil Uji Heterokedastisitas | 40 |
| 4.4.4. | Hasil Uji Linearitas | 41 |
| 4.5. | Hasil Uji Pengaruh..... | 42 |
| 4.5.1. | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 42 |
| 4.5.2. | Hasil Uji R dan R Square | 43 |
| 4.6 | Hasil Uji Hipotesis | 44 |
| 4.1.6.1. | Hasil Uji T..... | 44 |
| 4.6.2. | Hasil Uji F..... | 45 |
| 4.7. | Pembahasan | 46 |
| 4.7.1. | Pembahasan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan..... | 46 |
| 4.7.2. | Pembahasan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan | 46 |
| 4.7.3. | Pembahasan Fasilitas dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan | 47 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. | Simpulan..... | 48 |
| 5.2. | Saran | 48 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian | 20 |
| Gambar 4.1 Grafik Histogram | 38 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal P-P Plot) | 39 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Absensi Pekerja PT Kohindo Sukses Sejahtera 2019 | 3 |
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu | 17 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel | 23 |
| Tabel 3.2 Rentang Skala Penelitian | 26 |
| Tabel 3.3 Jadwal Penelitian | 31 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 32 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia | 33 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja | 33 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 34 |
| Tabel 4.5 Poin Rata-Rata Variabel fasilitas (X1) | 34 |
| Tabel 4.6 Poin Rata-Rata Variabel Disiplin (X2) | 35 |
| Tabel 4.7 Poin Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 36 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas | 36 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 37 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 39 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas | 40 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas | 40 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas | 41 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 42 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji R Square | 44 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji t | 44 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji F | 45 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---|----|
| Rumus 3.1. Rentang Skala | 25 |
| Rumus 3.2 Uji Validitas | 26 |
| Rumus 3.3 Uji Reliabilitas | 27 |
| Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda..... | 27 |
| Rumus 3.5 Uji T | 29 |
| Rumus 3.6 Uji F | 29 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia seperti sekarang menganggap pekerjaan semakin signifikan dalam pertemuan afiliasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memajukan sumber daya manusia. Pernyataan ini dikemukakan oleh (Fadili et al., 2018: 81) menerangkan bahwa pemajuan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pekerja. Komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas yang tersedia di perusahaan, untuk itu semakin baik fasilitas yang terdapat didalam perusahaan maka karyawannya juga semakin semangat bekerja. Pernyataan ini dikemukakan oleh (Lajatuma et al., 2017: 100) menerangkan fasilitas dapat meningkatkan semangat kerja.

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan lancar. Pernyataan ini dikemukakan oleh (Irawan & Handayani, 2018: 1) menerangkan bahwa disiplin yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin wajib diterapkan kepada pekerja agar dapat meningkatkan kinerja pekerja dimana pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya. Untuk dapat meningkatkan hasil kerja karyawan diperlukan penerapan kebijakan perusahaan. Pernyataan ini dikemukakan oleh (Ridwansyah et al., 2018: 92) menerangkan *Improving employee performance requires the adoption of good company policies* berarti peningkatkan kinerja karyawan diperlukan penerapan kebijakan yang baik dari perusahaan.

PT Kohindo Sukses Sejahtera ialah sebuah perusahaan kontraktor yang melayani pengurusan payment. Perusahaan perusahaan yang bekerja sama dengan PT Kohindo Sukses Sejahtera adalah Dsteam, Dpenyet, Semangat Jaya Motor, Ada Mokas Sejati, Hempel. Visi perusahaan PT Kohindo Sukses Sejahtera adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pelanggan. Misi perusahaan PT Kohindo Sukses Sejahtera adalah memberikan standar kerja yang optiman, membuat karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan meningkatkan semangat kerja dan komitmen.

Perusahaan ini mengatur bagian payment seperti pembagian gaji karyawan Dpenyet dan Dsteam, kemudian juga mengatur bagian pembayaran angsuran motor di Semangat Jaya Motor dan Ada Mokas Sejati, Semangat Jaya Motor berlokasi di botania dan Ada Mokas Sejati berlokasi di batu aji.

Masalah yang terdapat dalam PT Kohindo Sukses Sejahtera adalah kurangnya disiplin dan fasilitas kerja yang terbatas. Ketika waktu luang banyak karyawan bagian purchasing dan logistik yang merokok dalam perusahaan, hal tersebut dikarenakan kurangnya ke disiplinan dalam PT Kohindo Sukses Sejahtera. Ketika jam istirahat banyak karyawan yang lama kembali ke kantor, waktu istirahat yang ditetapkan adalah pukul 12:00 dan masuk kembali pukul 13:00. Banyak karyawan yang kembali ke kantor jam 13.30. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan dalam perusahaan tersebut masih kurang.

Karyawan dalam perusahaan ini juga sering izin, oleh karena itu banyak pekerjaan-pekerjaan yang menumpuk dikarenakan oleh hal tersebut juga. Terkadang ketika hujan terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk dikarenakan

hujan. Ketika jam kerja terdapat beberapa karyawan yang menonton film atau bermain game. Hal tersebut dikarenakan kurang tegasnya pertaturan dalam perusahaan tersebut. Berikut data disiplin kerja pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.

Tabel 1.1 Absensi Pekerja PT Kohindo Sukses Sejahtera 2019

| No | Bulan | Jumlah Karyawan (Perbulan) | Jumlah Absensi tahun 2019 | | | | |
|-------|----------|----------------------------|---------------------------|-------------|----|----|-------|
| | | | Keterlambatan | Tidak Hadir | | | Total |
| Sakit | Izin | Alpa | | | | | |
| 1 | Januari | 101 | 53 | 3 | 7 | 4 | 14 |
| 2 | Februari | 102 | 56 | 5 | 7 | 5 | 17 |
| 3 | Maret | 104 | 60 | 5 | 6 | 6 | 17 |
| 4 | April | 106 | 65 | 5 | 8 | 6 | 19 |
| 5 | May | 106 | 69 | 8 | 5 | 13 | 26 |
| 6 | Juni | 106 | 74 | 8 | 14 | 5 | 27 |

Sumber: Personalia PT Kohindo Sukses Sejahtera, 2019

Data tabel 1.1 diatas menerangkan tingkat kedisiplinan karyawan PT Kohindo Sukses Sejahtera cukup rendah hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan dari karyawan dilihat dari setiap bulannya masih ada karyawan yang masih terlambat dan tidak masuk kerja dengan rincian sebagai berikut pada januari dengan jumlah karyawan 101 keterlambatan karyawan sejumlah 53 kali dan karyawan tidak datang sejumlah 14 karyawan, pada februari dengan jumlah karyawan 102 keterlambatan karyawan sejumlah 56 kali serta yang tidak datang 17 karyawan, pada maret dengan jumlah karyawan 104 keterlambatan karyawan sejumlah 60 kali serta yang tidak datang sejumlah 17 karyawan, pada april dengan jumlah karyawan 106 keterlambatan karyawan sejumlah 65 kali serta yang tidak datang sejumlah 19 karyawan, pada mei dengan jumlah karyawan 106 keterlambatan karyawan sejumlah 69 kali serta yang tidak datang sejumlah 26

karyawan, pada juni dengan jumlah karyawan 106 keterlambatan karyawan sejumlah 74 serta yang tidak datang sejumlah 27 karyawan

Komputer dalam perusahaan ini juga terbatas, jika ada komputer yang rusak maka terkadang kita harus menunggu untuk karyawan lain menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu baru kita dapat meminjam komputernya. Selain masalah komputer program aplikasi juga menjadi masalahnya, banyak komputer yang tidak cocok dengan aplikasi team viewer. Team viewer adalah suatu aplikasi untuk menarik data. Komputer yang bisa menggunakan team viewer hanya beberapa saja. Jika ada karyawan yang ingin menarik data juga harus menunggu karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu.

Selain komputer, printer juga menjadi masalah dalam perusahaan. Dikarenakan printer hanya dua, kita harus antri. Banyak karyawan yang mengeluh karena harus antri, banyak pekerjaan yang urgent dan harus di print out tetapi printernya hanya terdapat dua saja. Hal tersebut menyebabkan banyak karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Tabel 1.2 Hasil Output PT Kohindo Sukses Sejahtera 2019

| Bulan | Output |
|--------------|---------------|
| Januari | 80% |
| Februari | 76% |
| Maret | 73% |
| April | 66% |
| May | 63% |

| | |
|------|-----|
| Juni | 58% |
|------|-----|

Sumber: PT Kohindo Sukses Sejahtera

Pada bulan januari dapat dilihat bahwa output perusahaan berjumlah 80%, terjadi penurunan di bulan february menjadi 76%, pada bulan maret terjadi penurunan menjadi 73%, kemudian pada bulan april menjadi 66%, pada bulan mei menjadi 63%, pada bulan juni penurunan output menjadi 58%

Kapasitas gudang dalam perusahaan ini juga kecil, oleh karena itu persediaan bahan-bahan untuk bagian dapur Dpenyet dan Dsteam juga sedikit, sehingga chef di bagian Dpenyet dan Dsteam juga sering mengeluh bahwa bahannya tidak cukup dan cepat habis. Sebab itu peneliti memiliki ketertarikan untuk mengutip judul **“PENGARUH FASILITAS DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KOHINDO SUKSES SEJAHTERA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut penguraian identifikasi masalahnya :

1. Kapasitas gudang di PT Kohindo Sukses Sejahtera kecil, sehingga persediaan hanya sedikit.
2. Banyak karyawan yang sering telat masuk dan sering izin.
3. Dikarenakan banyak fasilitas yang masih kurang, kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Adanya pembatasan disebabkan keterbatasan waktu, penulis berfokus pada permasalahan pada fasilitas, disiplin, dan kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian batasan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan:

1. Apakah fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera?
3. Apakah fasilitas dan disiplin berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap mahasiswa/mahasiswi khususnya penulis yang melakukan penelitian ini pada suatu objek sangat mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat . Manfaat tersebut merupakan:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian mampu berharga bagi para pengguna atau lebih lanjut spesialis yang akan memimpin nantinya, terlepas dari ilmu pengetahuan untuk pengguna tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Mengetahui jika pekerja diberi fasilitas serta disiplin dapat memengaruhi hasil kerja.

2. Bagi PT Kohindo Sukses Sejahtera

Mampu memberikan ulasan, pengaturan dan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan pilihan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan rujukan kepada perpustakaan Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Fasilitas

2.1.1.1. Definisi Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana (2017: 436) fasilitas ialah sesuatu yang digunakan secara langsung oleh karyawan untuk memperlancar pekerjaannya.

Menurut Amallia et al., n.d (2018: 65) fasilitas ialah alat pembantu dalam melakukan pekerjaan serta sesuatu yang dapat dinikmati oleh penggunanya.

Menurut Sitompul (2018: 32) fasilitas ialah satu alat pembantu yang dapat menciptakan inspirasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hanafi et al. (2018: 387) fasilitas ialah segala sesuatu yang terdapat dalam instansi serta sebagai sarana pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Menurut A. Irawan & Suryani (2018: 268) sarana yang dipakai oleh karyawan untuk membantu pekerjaannya secara langsung ialah fasilitas.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan bahwa fasilitas ialah sarana yang diberikan sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan penggunanya.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Fasilitas

Menurut Syahsudarmi (2018: 50) faktor yang dapat digunakan mengukur fasilitas ialah:

1. Sifat dan motivasi di balik pergaulan, sifat bantuan secara teratur menentukan prasyarat rencana yang berbeda. Misalnya, rencana klinik darurat perlu memikirkan ventilasi yang memuaskan, ruang perangkat obat, ruang duduk pasien yang menyenangkan, merapikan kamar yang toleran. Konfigurasi kantor yang hebat dapat memberikan manfaat, termasuk organisasi yang tidak salah lagi dan di dalam rencana dapat menjadi merek dagang atau isyarat tentang gagasan administrasi di dalamnya.
2. Aksesibilitas dan persyaratan lahan untuk tempat atau tempat) Setiap organisasi bantuan memerlukan area fisik untuk mendirikan kantor administrasi. Dalam menentukan area fisik, beberapa komponen diperlukan, khususnya kapasitas moneter, pedoman pemerintah.
3. Fleksibilitas desain adaptasi struktur diperlukan jika volume permintaan sering terombang-ambing dan jika administrasi dengan cepat tumbuh, maka bahaya anggaran umumnya sangat besar. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor administrasi menjadi fleksibel untuk masuk akal perbaikan masa depan.
4. Faktor estetis, variabel-variabel penuh gaya, yang didalangi dengan baik, kantor-kantor bantuan yang menarik akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pikiran klien yang menggembirakan menuju bantuan, terlepas dari bagian-bagian perwakilan terhadap pekerjaan dan tambahan inspirasi pekerjaan dan tambahan. Perspektif yang harus diatur menggabungkan. Misalnya tinggi atap bangunan, luas jendela dan pintu masuk, keadaan pintu masuk beragam, dan hiasan di dalam.

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar, kelompok orang dan kondisi yang meliputi, terutama masalah sosial dan ekologi di sekitar kantor administrasi mengambil pekerjaan yang signifikan dan mempengaruhi organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu daya tahan organisasi dapat dirusak.
6. Biaya pengembangan dan kerja, kedua jenis biaya tersebut dipengaruhi oleh rencana kantor.

2.1.1.3. Aspek-Aspek Fasilitas

Menurut Soemitro & Suprayitno (2018: 7) aspek aspek yang mempengaruhi fasilitas, yaitu:

1. Aspek lingkungan: fasilitas ialah bagian dari suatu lingkungan hidup suatu wilayah. Keberadaan suatu fasilitas tidak boleh menyebabkan kualitas lingkungan hidup menjadi menjadi lebih buruk. Bahkan sebaliknya, suatu fasilitas bisa sengaja diadakan untuk memperbaiki dan/atau menjaga agar kualitas lingkungan hidup tetap baik atau menjadi lebih baik. Terhadap fasilitas wajib dikenakan kajian analisa dampak lingkungan sebelum diberi ijin.
2. Aspek resiko: setiap fasilitas mempunyai beberapa macam bentuk resiko, kegagalan atau tidak berfungsi dengan semestinya, pada seluruh tahap siklus hidupnya. Oleh karena itu, didalam manajemen aset fasilitas, resiko ini harus bisa diidentifikasi dan dikelola dengan baik agar tidak terjadi atau walaupun terjadi, terjadi pada tingkat rendah terbatas.

3. Aspek ekonomi: fasilitas dibangun, dioperasikan dan dipelihara dengan menggunakan dana yang jumlahnya sangat penting, baik pada kasus fasilitas publik maupun fasilitas swasta. Pemakaian dana ini harus bisa bersifat benar dan tepat.

2.1.1.4. Fungsi Fasilitas

Menurut Soemitro & Suprayitno (2018: 5) fungsi fasilitas meliputi:

1. Fungsi memproduksi sesuatu.
2. Fungsi melayani sesuatu.

2.1.1.5. Indikator Fasilitas

Menurut Chasanah & Rustiana (2017: 436) indikator fasilitas meliputi:

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

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1. Definisi Disiplin

Menurut Bonar Sahala Situmean (2018: 65) kesadaran yang dikendalikan oleh perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka dengan tugas penuh ialah disiplin.

Menurut Syafrina (2017: 5) disiplin ialah karyawan yang datang ke perusahaan dan pulang tepat pada waktunya.

Menurut Sefriady & Iskandar (2018: 62) disiplin ialah suatu sikap, perilaku sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Andry (2019: 39) disiplin ialah tata tertib yang dibuat oleh pemimpin diperusahaan.

Menurut Andry (2018: 119) disiplin adalah tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang sesuai dan akan mendapat sanksi jika mereka mengabaikan pedoman ini.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan bahwa disiplin ialah alat yang digunakan oleh manajemen didalam suatu organisasi untuk mengubah perilaku pekerja agar bertindak sesuai dengan norma.

2.1.2.2. Bentuk Sanksi dari Tindakan Indisipliner

Menurut Fahmi (2017: 75) terdapat 2 sanksi yang diterima, yaitu:

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis.

2.1.2.3. Faktor yang Memengaruhi Disiplin

Menurut Andry (2019: 40) terdapat 6 hal yang mempengaruhi disiplin kerja, terdiri dari:

1. Ukuran kompensasi.
2. Sikap atasan dalam perusahaan.
3. Aturan sebagai acuan.
4. Keberanian atasan mengambil tindakan.
5. Pengawasan atasan.
6. Perhatian yang diberikan terhadap pegawai.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Pramularso (2017: 174) terdapat 5 jenis disiplin sebagai berikut:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri ialah tatanan perilaku yang dibuat atau dibatasi tanpa orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah layak, patuh, dan tunduk pada pertemuan yang bertentangan dengan prinsip, permintaan, dan pengaturan yang berlaku, dan dapat mengendalikan diri dari dorongan antusiasme untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu, seperti menjaga keamanan hierarkis dan melaksanakan tindakan otoritatif.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif direncanakan untuk mendesak perwakilan supaya mematuhi pedoman.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah dorongan meningkatkan dan mengejar kewajiban yang diberikan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif ialah sejenis disiplin untuk menghindari kesalahan diulang.

2.1.2.5. Dimensi & Indikator Disiplin

Menurut Sefriady & Iskandar (2018: 62) terdapat 3 dimensi serta indikator disiplin kerja, terdiri dari:

1. Dimensi absensi beserta indikator: tepat waktu.
2. Dimensi kreativitas beserta indikator: inovatif.
3. Dimensi loyalitas beserta indikator: sikap yang baik.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al. (2016: 190) kinerja karyawan ialah prosedur yang diperkirakan selama suatu periode tergantung pada pemahaman yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ginting (2018: 133) kinerja karyawan ialah performa yang seseorang dalam mengerjakan tugas.

Menurut Syahyuni (2018: 77) kinerja pekerja ialah keberhasilan kerja yang dicapai oleh pekerja melalui jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya dengan tugas penuh.

Menurut Riupassa (2018: 89) *Employee performance rights are privileges of organizational cooperation commitments given from them to the organization* berarti hak kinerja karyawan ialah hak istimewa kerja sama organisasi komitmen yang diberikan dari mereka kepada organisasi.

Menurut Siagian, 2018: 27) kinerja karyawan ialah efek kerja sesuai kriteria sebelumnya.

Berdasarkan penguraian diatas disimpulkan kinerja karyawan ialah performa yang diberikan pekerja melalui pekerjaanya.

2.1.3.2. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Syahyuni, 2018: 78) terdapat 9 cara untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Skala peringkat.
2. Kumpulan persoalan.
3. Metode catatan capaian.
4. Metode dengan pilihan tersusun.
5. Metode kejadian krisis.
6. Perbandingan peringkat.
7. Pendekatan evaluasi perbandingan.

2.1.3.3. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori (Akbar, 2018:6) faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Motivasi
Elemen penggerak yang membuat orang bekerja. Persyaratan ini diidentifikasi dengan naluri manusia.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja mempresentasikan 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

Perasaan cemas yang mendorong seseorang untuk berhasil bumi dapat memberdayakan penggunaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang dirujuk dapat memengaruhi eksekusi di sini adalah lingkungan kerja, ventilasi, dan cahaya dalam ruangan.

5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi harus tepat dengan tujuan agar perwakilan semakin bersemangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan

Elemen untuk memutuskan latihan kerja yang sah dari seorang individu atau pertemuan perwakilan. Desain pekerjaan harus jelas sehingga perwakilan dapat berfungsi secara mengagumkan sesuai bidang yang diberikan kepadanya.

2.1.3.4. Unsur-Unsur Evaluasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Nanulaitta (2018: 209) beberapa evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian: Evaluasi hasil kerja dari pekerja.
- 2) Kedisiplinan: Evaluasi disiplin di persetujuan undang-undang
- 3) Kreatifitas: Evaluasi memperluas kreativitas
- 4) Kecakapan: Evaluasi menyelaraskan banyak faktor yang terkait.
- 5) Tanggung jawab: mempercayakan tanggung jawabnya.

2.1.3.5. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Andry (2019: 45) terdapat 3 indeks dari kinerja karyawan yaitu:

1. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Kualitas kerja.
3. Kuantitas kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan tema dapat diuraikan dibawah:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|--|--|
| 1 | (Sari, 2016) | Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur | Fasilitas kerja Lingkungan Kerja Motivasi Kinerja Pegawai | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa Fasilitas kerja, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan |
| 2 | (Lajatuma et al., 2017) | Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun | Fasilitas kerja Lingkungan kerja Kinerja karyawan | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kerja silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | (Pramularso, 2017) | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan | Disiplin Kerja Kinerja Karyawan | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. |

| | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|--|
| 4 | (R. Irawan & Handayani, 2018) | Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta | Disiplin Kinerja karyawan | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | (A. Irawan & Suryani, 2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang | Gaya Kepemimpinan Fasilitas kantor Disiplin Kerja Kinerja Karyawan | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | (Arofah & Pramusinto, 2015) | Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang | Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kantor, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. |
| 7 | (Sitio & Tantular, 2019) | Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centaryasa Megatamacipta | Fasilitas Kerja Pelatihan Kedisiplinan Kinerja Karyawan | 1. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara silmutan. 2. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------|
| | | | | kinerja karyawan secara silmutan. |
|--|--|--|--|-----------------------------------|

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

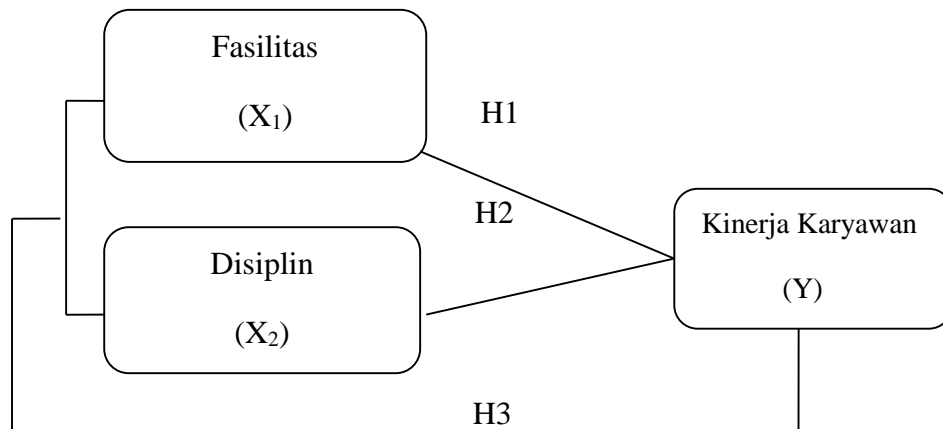
Penelitian Anam & Rahardja (2017) disebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh fasilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas di perusahaan tersebut semakin bagus kinerja karyawannya.

2.3.2. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Pramularso (2017) disebutkan bahwa disiplin kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin bagus kedisiplinan di perusahaan semakin bagus kinerja karyawannya.

2.3.3. Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian A. Irawan & Suryani (2018) disebutkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan serta positif oleh fasilitas dan disiplin. Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin bagus fasilitas dan kedisiplinan maka semakin bagus juga kinerja karyawannya. Berikut pemerincian kerangka berikir pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis

Berikut uraian hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 :

- H1: Fasilitas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera.
- H2: Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera
- H3: Fasilitas serta Disiplin berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kohindo Sukses Sejahtera

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif kausalitas ialah desain penelitian ini. Sanusi (2011: 14) menerangkan bahwa penelitian kausalitas menunjukkan keterkaitan sekitar variabel bebas bersama variabel terikat, serta menggunakan metode survey dalam memahami pengaruh fasilitas serta disiplin terhadap kinerja karyawan PT Kohindo Sukses Sejahtera.

3.2. Operasional Variabel

Berdasarkan studi Sanusi (2011: 49) variabel penelitian ialah variabel yang terpenting dalam penelitian sehingga mustahil penelitian dapat diselesaikan tanpa mengenali variabel tersebut. Terkandung dua ragam variabel, yakni variabel tergantung (*dependent variable*) serta variabel tidak tergantung (*independent variable*).

3.2.1. Variabel Tergantung (*Dependent Variable*)

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 50) variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Kinerja Karyawan (Y) ialah variabel dependen.

Kinerja pekerja ialah prosedur yang diperkirakan selama suatu periode tergantung pada pemahaman yang ditetapkan sebelumnya. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Andry, 2019: 45) meliputi:

- 1) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kualitas kerja

- 3) Kuantitas kerja.

3.2.2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 50) variabel tidak terikat ialah variabel yang berpengaruh kepada variabel lain. Variabel independennya terdiri dari:

A. Fasilitas (X1)

Fasilitas ialah sarana yang berbentuk fisik maupun non fisik yang diberikan oleh perusahaan sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan penggunaannya. Indikator-indikator fasilitas menurut (Chasanah & Rustiana, 2017: 436) meliputi:

- 1) Fasilitas Sosial.
- 2) Fasilitas alat kerja.
- 3) Fasilitas perlengkapan kerja.

B. Disiplin (X2)

Disiplin ialah karyawan yang datang ke perusahaan dan pulang tepat pada waktunya. Indikator-indikator disiplin menurut (Sefriady & Iskandar, 2018: 62) meliputi:

- 1) Dimensi absensi dengan indikator: tepat waktu.
- 2) Dimensi kreativitas dengan indikator: inovatif.
- 3) Dimensi loyalitas dengan indikator: sikap yang baik.

Operasional variabel untuk penelitian ini ialah:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------------|---|---|--------------|
| Fasilitas (X1) | Fasilitas ialah sarana yang berbentuk fisik maupun non fisik yang diberikan oleh perusahaan sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan penggunaannya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas sosial 2. Fasilitas alat kerja 3. Fasilitas perlengkapan kerja | Likert |
| Disiplin (X2) | Disiplin ialah tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang sesuai dan akan mendapat sanksi jika mereka mengabaikan pedoman ini. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu 2. Inovatif 3. Sikap yang baik | Likert |
| Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan ialah prosedur yang diperkirakan selama suatu periode tergantung pada pemahaman yang ditetapkan sebelumnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja | Likert |

3.1. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Berdasarkan teori Sugiyono (2012: 215) zona spekulasi yang mencakup item yang menyangkut atribut tertentu ialah populasi. Populasi PT Kohindo Sukses Sejahtera sejumlah 106 pekerja.

3.3.2. Sampel

Berdasarkan teori Sugiyono (2012: 215) jumlah karakteristik yang mewakili populasi disebut sebagai sampel. Peneliti menggunakan semua elemen populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah sampel ditentukan dengan sampel jenuh. Peneliti mengambil sampel berjumlah 106 informan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 103) langkah paling utama dalam penelitian ialah pengumpulan data. Data primer dengan data sekunder biasanya sering digunakan oleh peneliti.

1. Data Primer

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 105) pemberian data langsung kepada penghimpun data ialah data primer. Cara pengumpulan data dibagi menjadi kuesioner, wawancara, observasi.

a. Wawancara.

Cara mendapatkan data dengan metode tanya jawab antara pemeriksa bersama informan.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan mengajukan tanggapan kepada penjawab.

c. Observasi (pengamatan)

Suatu prosedur yang tidak dapat diprediksi, prosedur yang terbuat dari prosedur organik dan mental yang berbeda. Dua yang paling signifikan adalah prosedur persepsi dan memori.

2. Data Sekunder

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 114) data yang sudah tercatat sebelumnya disebut sebagai informasi sekunder.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Kuesioner ialah perangkat bermacam-macam informasi yang diterapkan dalam pemeriksaan ini. Peneliti membagikan sejumlah pertanyaan kepada pekerja pada PT Kohindo Sukses Sejahtera. Penelitian ini menerapkan skala likert.

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 109) skala likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS) ditunjukkan dengan angka 1, tidak setuju (TS) ditunjukkan dengan angka 2, ragu (RG) ditunjukkan dengan angka 3, setuju (S) ditunjukkan dengan angka 4, sangat setuju (SS) ditunjukkan dengan angka 5.

3.5. Metode Analisa Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan Teori Sanusi (2011: 116) penggunaan analisis deskriptif dalam menyelidiki informasi melalui informasi yang telah dikumpulkan. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1. Rentang Skala

Sumber: (Sanusi, 2011: 164)

Keterangan: n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = rentang skala

Untuk mencari rentang skala, terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertingginya. Sampel yang digunakan berjumlah 106 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5. Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{106(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{106(4)}{5}$$

$$RS = 85$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala Penelitian

| No. | Rentang Skala | Kriteria |
|-----|---------------|-------------------|
| 1 | 106 – 191 | Sangat tidak baik |
| 2 | 192 – 277 | Tidak baik |
| 3 | 278 – 363 | Cukup |
| 4 | 364 – 449 | Baik |
| 5 | 450 – 535 | Sangat Baik |

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 76) alat ukur berperan penting dalam pengukuran validitas. Berdasarkan teori Sanusi (2011: 77) korelasi *pearson product moment* ialah rumus mencari korelasi sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: (Sanusi, 2011: 77)

Penjelasan: r = koefisien korelasi.

x = poin butir.

y = poin butir total.

n = jumlah sampel (responden)

Uji dua sisi memakai taraf signifikansi 0,05. Tolak ukur pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi bersama sig. 0,05) sehingga item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap poin semua (valid).
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi bersama sig. 0,05) sehingga item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap poin semua (tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan teori Wibowo (2012: 52) uji reliabilitas dikerjakan selaku bersamaan terhadap segenap pertanyaan. Apabila poin Alpha > 0,60 maka reliabel.

Dirumuskan:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_{1^2}} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Penjelasan: r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataa

$\sum x a_b^2$ = jumlah varian butir

a_{1^2} = jumlah varian total

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 183) uji normalitas dikerjakan dengan uji statistik non parametik yakni beserta Kolmogorov Smirnov. Variabel dinyatakan distribusi normal bila signifikansi hasil uji (poin Asymp.Sig) memiliki poin lebih tinggi dari poin signifikan 5% (0,05).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan teori Wibowo (2012: 87) pengujian multikolinearitas ialah poin interaksi antar variabel independen kurang dari 95%, VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari poin 10 serta memiliki poin *tolerance* lebih dari 0.1 atau 10%.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan teori Sujarweni (2019: 186) pengujian heteroskedastisitas memiliki kegunaan demi memahami varians dari residual dari pengawasan ke pengawasan lain. Variabel dapat dinyatakan heteroskedastisitas jika poin signifikansinya lebih kecil dari 5% (0,05).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan teori Sujarweni (2019: 149) perluasan dari regresi linear sederhana ialah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda dijelaskan dalam persamaan matematika bagaikan berikut:

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni, 2019: 149)

Penjelasan: y = variabel dependen

x1 & x2 = variabel independen

a = konstanta

b1 & b2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 136) koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir setara dengan koefisien r^2 .

3.6. Rancangan Uji Hipotesis

3.6.1. Uji T

Uji ini berperan mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan kepada variabel dependen. T hitung dirumuskan:

$$T \text{ hitung} = \frac{b}{Sb} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

Penjelasan: b = Koefisien regresi variabel i

Sb = Standar error variabel i

Berdasarkan teori Sanusi (2011: 134) pedoman yang dipakai untuk menerima maupun menolak hipotesis ialah:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila poin $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta poin signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila poin $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta poin signifikansi $> 0,05$.

3.6.2. Uji F

Uji F berperan mengetahui bilamana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan kepada variabel dependen. F hitung dirumuskan:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Penjelasan: R^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah data atau kasus
 k = Jumlah variabel indenpenden

Berdasarkan teori Sanusi (2017: 138) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan poin signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan poin signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Terletak di PT Kohindo Sukses Sejahtera, Ruko Kara Junction, Jl. Ahmad Yani, Blok B no 8.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Uji hipotesis f tes dipakai dalam mengecek keterikatan variabel bebas secara bersamaan variabel tergantung. Berikut pengujian hipotesisnya:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ (tidak berpengaruh pada variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

H_3 : $b_1 = b_2 = 0$ (berpengaruh pada variabel X_1, X_2 , terhadap Y)

Keputusan diambil dengan membandingkan F_{hitung} serta F_{tabel} :

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, = H_0 ditolak serta H_1 diterima
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, = H_0 diterima serta H_1 ditolak, sehingga

H_0 : Fasilitas serta Disiplin tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Fasilitas serta Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Sep 2019 | | | | Okt 2019 | | | | Nov 2019 | | | | Des 2019 | | | |
|----|----------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Minggu | | | | Minggu | | | | Minggu | | | | Minggu | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Survey | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penelitian | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 4 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| 5 | Saran dan Kesimpulan | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Sumber: (Pelaksanaan Penelitian 2019)