

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT USAHA KIAT PERMATA**

SKRIPSI



**Oleh:
Nurul Safitri
160610034**

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

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT USAHA KIAT PERMATA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Nurul Safitri
160610034**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nurul Safitri
NPM/NIP : 160610034
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT USAHA KIAM PERMATA”

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 di dalam 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 menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

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

Batam, 18 Februari 2020

Materai 6rb

Nurul Safitri
160610034

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
USAHA KIAT PERMATA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Nurul Safitri
160610034**

**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 merupakan salah satu faktor yang paling penting pada suatu perusahaan untuk dikelola dengan baik agar kinerja karyawannya meningkat. Dalam hal ini, fasilitas kantor yang diberikan oleh PT Usaha Kiat Permata kepada karyawan masih kurang memadai sehingga menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, dan disiplin kerja juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan karyawan PT Usaha Kiat Permata sebagai responden dalam pengisian kuesioner sebanyak 105 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji-t, dan uji-f. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan dimana nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,713 > 1,983$), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan dimana nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,839 > 1,983$), pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan dimana nilai signifikannya $0,005 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,874 > 1,983$), dan secara silmutan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($9,410 > 2,69$). Sedangkan nilai R^2 adalah sebesar 21,8% penelitian ini di pengaruhi oleh variabel fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources is one of the most important factors in a company to be managed properly so that the performance of its employees increases. In this case, office facilities provided by PT Usaha Kiat Permata to employees are still inadequate, causing low employee performance levels, work motivation is also a factor that can cause low employee performance, and work discipline can also cause employee performance to be low. In this study aims to determine the effect of office facilities, work motivation, and work discipline on employee performance and also aims to improve employee performance. This study uses PT Usaha Kiat Permata employees as respondents in filling out the questionnaire as many as 105 employees. The method used in this research is multiple linear regression analysis method. The research design used was descriptive analysis consisting of validity, reliability, classic assumption, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and f-test. Based on the results of the study found the influence of office facilities on employee performance is a significant effect where the significant value is $0,000 < 0.05$ and tcount is greater than ttable ($3.713 > 1.983$), the effect of work motivation on employee performance is a significant effect where the significant value is $0,000 < 0.05$ and tcount is greater than rtable ($3.839 > 1.983$), the effect of work discipline on employee performance is a significant effect where the significant value is $0.005 < 0.05$ and tcount is greater than ttable ($2.874 > 1.983$), and silmutan office facilities, work motivation, Work discipline has a significant effect on employee performance where the significant value is $0,000 < 0.05$ and the fcount is greater than ftable ($9,410 > 2.69$). While the value of R^2 is 21.8%, this study is influenced by the variable office facilities, work motivation, work discipline, while the remaining 78.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Office Facilites, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizky 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 Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.

6. Kepada kedua orang tua penulis, yang terus mendoakan keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang juga selalu memberikan motivasi baik berupa sharing pendapat, motivasi dan hal-hal lainnya dalam rangka pembuatan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 18 Februari 2020

Nurul Safitri

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Fasilitas Kantor	10
2.1.2 Motivasi Kerja.....	13
2.1.3 Disiplin Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30

3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi Penelitian	36
3.3.2 Sampel Penelitian	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.1 Jenis Data	36
3.4.2 Sumber Data.....	37
3.5 Metode Analisa Data.....	38
3.5.1 Analisa Deskriptif.....	38
3.5.2 Uji Kualitas Data	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.5.4 Uji Pengaruh	42
3.5.5 Uji Hipotesis	43
3.5.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Profil Responden.....	46
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.1.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	49
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	55
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	62
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	65
4.3 Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70

5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Rentang Skala	39
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.6 Indikator Variabel Fasilitas Kantor (X1).....	50
Tabel 4.7 Indikator Variabel Motivasi Kerja (X2)	52
Tabel 4.8 Indikator Variabel Disiplin Kerja (X3)	53
Tabel 4.9 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Linear Berganda	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Uji T	65
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Omset Perusahaan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019	2
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	58
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P	58
Gambar 4.3 Uji heteroskedastisitas	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala	38
Rumus 3.2 Rumus Pearson Product.....	40
Rumus 3.3 Rumus Linear Berganda	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

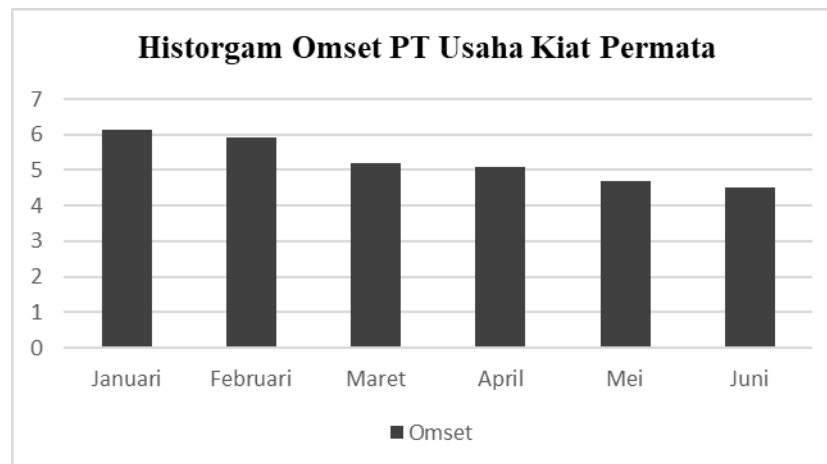
Manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas agar tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia dapat tergolong dalam unsur daya saing perusahaan. Jadi sumber daya manusia dalam perusahaan harus yang berpengalaman dalam bidangnya agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan kerja karyawan yang berpengaruh penting dalam suatu keberhasilan suatu perusahaan, kinerja yang menurun merupakan kemampuan kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan yang berlaku.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masalah dari kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata faktor diantaranya adalah fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Adapun bentuk faktor pertama yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan ialah fasilitas kantor. Suatu sarana fisik yang digunakan dalam kegiatan untuk memberikan mafaat dimasa depan perusahaan. Fasilitas kantor sangat berperan penting bagi perusahaan karena dapat membantu kinerja karyawan, untuk penyelesaian pekerjaannya. Pernyataan ini di dukung oleh Silaen, Novia, (2018: 731) menyatakan bahwa segala sesuatu fasilitas baik benda maupun jasa yang diberikan oleh perusahaan baik perusahaan dibidang jasa, dagang maupun perindustrian. Fasilitas dapat juga

sebagai fasilitas dan infrastruktur yang tersedia dilingkungan perusahaan dengan tujuan memberikan fasilitas kepada karyawan secara maksimal.

Menurut observasi pada PT Usaha Kiat Permata mempunyai fasilitas seperti transportasi dengan jumlah 15 truk untuk pengantaran barang. Ketika ada pengiriman barang secara *urgent*, perusahaan tidak memiliki transportasi cadangan untuk melakukan pengantaran *urgent* tersebut yang dapat mengakibatkan pengantaran menjadi macet dan bermasalah, dan itu dapat mengakibatkan kinerja karyawan pada bagian Gudang dan office menjadi tidak berjalan dengan lancar. Dengan adanya fasilitas yang kurang memadai dan kinerja yang menurun mengakibatkan pihak konsumen merasa kecewa terhadap kinerja pada suatu perusahaan tersebut yang mengakibatkan omset perusahaan setiap bulannya mengalami penurunan, bias dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 1.1 Data Omset Perusahaan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019
Sumber: Laporan Penjualan PT Usaha Kiat Pertama Tahun 2019

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang berupa dorongan untuk mendukung kinerja karyawan dengan membawakan efek yang positif bagi diri sendiri maupun perusahaan, memotivasi karyawan dengan adanya tujuan, karena setiap karyawan yang telah bergabung dalam perusahaan pasti mempunyai motivasi kenapa memilih perusahaan yang dipilih. Motivasi karyawan dapat kompensasi berbentuk uang, penghargaan, sehingga dapat menyebabkan kepuasan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu motivasi kerja bisa memberikan dorongan terhadap karyawan supaya muncul semangat dan mengerjakan dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan motivasi yang tinggi maka tinggi juga kemampuan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh (Prasetio, Wulansari, Ekonomi, & Telkom, 2016: 3) menyatakan motivasi merupakan kemampuan yang timbul dari dalam atau dari luar diri untuk meningkatkan giat kerja serta bersungguh-sungguh untuk menggapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut observasi, karyawan pada PT Usaha Kiat Permata sering melakukan *overtime* di akhir bulan dikarenakan untuk menentukan penentuan suatu omset terhadap perusahaan, dengan adanya kerja *overtime* untuk dibagian office, sales, dan gudang saat penerimaan gaji tidak mendapatkan hak sebagai karyawan yang berupa kompensasi berbentuk uang atau penghargaan lainnya setelah melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan.

Dan yang terakhir faktor ketiga yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan adalah disiplin kerja suatu sikap atau tingkah laku yang menjadi tujuan perusahaan agar berjalannya dengan baik kinerja karyawan, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas dari pihak perusahaan. Sanksi yang diberikan hanya berupa teguran yang bersifat tertulis, dimana isi dari sanksi tersebut berupa pasal-pasal yang mengatakan bahwa pegawai tersebut telah melanggar jadwal kerja (keterlambatan atau ketidakhadiran) dalam bekerja serta pemotongan gaji pegawai. Dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Anam & Rahardja, (2017: 1153) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan penghormatan, kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, secara tertulis dan lisan dan bahwa mereka dapat menerima sanksi yang dikenakan jika karyawan melanggar aturan perusahaan.

PT Usaha Kiat Permata menerapkan sistem absensi berbasis sidik jari tujuannya untuk mempermudah menilai kedisiplinan karyawan, perusahaan memberikan peringatan jika ada yang melanggar aturan, adapun yang berupa teguran jika pelanggaran tersebut masih bisa di maklumi, apabila ada yang datang telat akan diberikan peringatan jika lebih dari 2 menit, adapun surat peringatan dengan peringkat dari surat peringatan 1-3, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya teguran dan sanksi yang telah dibuat oleh pihak perusahaan, tidak di terapkan dan dijalankan dengan baik oleh pihak perusahaan, akibatnya muncul disiplin kerja yang kurang baik. Untuk kehadiran PT Usaha Kiat Permata selama sebulan pasti ada yang tidak hadir bekerja dengan keterangan sakit, izin tidak masuk kerja dan tanpa

keterangan. Ketika ada karyawan yang tidak masuk kerja, pekerjaannya akan digantikan sementara kepada karyawan yang lainnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan pokoknya terhabat.

Adapun hasil yang memperkuat dengan adanya data absensi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Bulan Januari 2019 s/d Juni 2019

Daftar Keterlambatan Karaywan				
Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Terlambat (Jke)	Presentasi Jke (JHK x Jka)
Januari	24	105	49	1,94%
Februari	26	105	55	2,01%
Maret	23	105	50	2,07%
April	24	105	52	2,06%
Mei	24	105	47	1,87%
Juni	23	105	48	1,99%
Total			301	11,95%
Rata-Rata			50, 17	1,99%

Sumber: Laporan Presensi PT Usaha Kiat Permata Tahun 2019

Pada tabel 1.1 diatas Tingkat ketidak hadiran karyawan PT Usaha Kiat Permata tahun 2019. Masuk jam 08.00 -17.00, ternyata pada pukul 08.10 hampir sebagian yang terlambat. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih rendah dapat memengaruhi hasil kerja bermutu, sehingga akan memperburuk penilaian perusahaan dan tidak produktif kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal

tersebut harus ditingkatkan lagi agar masalah kedisiplinan tidak menyebabkan masalah yang lebih buruk.

Peneliti ini mengambil objek di PT Usaha Kiat Permata yang beroperasi dibagian distributor sembako yan mendistribusikan barang ke berbagai outlet yaitu ke supermarket, grosir, dan *retail*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011 dengan nama UD Usaha Kiat Permata dan berganti menjadi PT Usaha Kiat Permata ditahun 2018, yang berlokasi di Komplek Inti Batam Blok I No 3A Sei Panas dan lokasi gudang yang bertempat di Komplek Mega Cipta Blok E No 1 Batu Ampar. Jenis barang yang di distribusikan oleh PT Usaha Kiat Permata adalah sembako seperti berbagai macam beras dan gula. Pendiri perusahaan ini adalah Bapak Keng Hau, sedangkan pemimpin di perusahaan adalah Bapak Anguang. PT Usaha Kiat Permata juga mempunyai anak cabang di Tanjung Pinang yaitu PT Usaha Bintang Permata.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Kiat Permata”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan terdapat pada bagian latar belakang, peneliti akan mengenali apa saja masalah yang ada pada PT Usaha Kiat Permata.

1. Kurangnya fasilitas kantor seperti transportasi (truk) dalam penghantaran barang yang dapat mengakibatkan pengantaran macet atau bermasalah yang dapat menghambat kinerja karyawan baik dalam bagian gudang maupun admin.

2. *Standar Operasional Prosedur* perusahaan belum berjalan dengan baik, karyawan sering di beri kerjaan tidak sesuai dengan jabatannya dan mendapatkan *double job* apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja.
3. Kurangnya disiplin kerja dalam jam masuk kerja dan kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak taat aturan perusahaan.
4. Kurangnya perhatian dari perusahaan ketika karyawan melakukan *Over Time* saat bekerja dan tidak mendapatkan uang lembur tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan membatasi masalah supaya kemampuan penelitian dapat konsentrasi pada tujuan dan topik yang dibahas tidak terlalu meluas. Ruang lingkup penelitian mengungkapkan tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang sudah dijelaskan mengenai identifikasi masalah, beriku adalah rumusan masalah:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?

4. Bagaimana pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
4. Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam manfaat penelitian ini diharapkan bias memberikan manfaat untuk semua kalangan yang mempunyai hubungan dengan tujuan yang sama dalam penelitian ini. Adapun rincian manfaatnya, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan manfaat dan informasi yang berguna, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis bertujuan untuk memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Peneliti

Perluas pengetahuan penulis di bidang penelitian yang terkait dengan pekerjaan karyawan PT Usaha Kiat Permata. Peneliti dapat menggunakan teori dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai informasi tambahan dan referensi untuk PT Usaha Kiat Permata mengenai fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi atau panduan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dalam penelitian yang terkait dengan fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Fasilitas Kantor

2.1.1.1 Pengertian Fasilitas Kantor

Menurut Kelatow, & Trang, (2016: 373) fasilitas adalah strategi yang ditawarkan perusahaan dalam bentuk alat yang mendukung alur perusahaan dalam pencapaian yang sudah ditetapkan.

Menurut Anam & Rahardja, (2017: 2) fasilitas adalah teknik yang digunakan untuk memperingankan pekerjaan karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas, karena semakin baik fasilitas yang diberikan semakin baik juga proses pengerjaannya.

Menurut Sirait, (2017: 111) fasilitas adalah suatu kendaraan atau alat untuk memfasilitasi kegiatan internal dan memperbaiki hasil kinerja karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang baik.

Menurut Budi, Kusumayudha, & Riana, (2019: 223) fasilitas kerja adalah hal yang bias mempengaruhi terhadap kepuasan masing-masing karyawan terhadap fasilitas yang diberikan apakah benar-bener memadai.

Menurut Sitompul, (2018: 32) fasilitas adalah lokasi pendukung diruang fisik perusahaan, dan digunakan dalam operasi sehari-hari perusahaan. memiliki penggunaan pribadi yang tahan lama dan memberikan manfaat untuk masa depan.

Menurut Anggrainy, Darsono, & Putra, (2018: 4) fasilitas adalah penyediaan alat yang berupa fisik yang diberikan kepada pengguna fasilitas agar mendapatkan kenyamanan secara efektif.

Menurut Kaok, (2019: 2) fasilitas adalah alat modern yang membantu karyawan untuk menyelesaikan proyek dengan mudah untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi organisasi yang dipimpin karyawan untuk mendukung dan memenuhi kebutuhan dari karyawan agar dapat bekerja dengan baik di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian fasilitas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa fasilitas mempunyai sifat pendukung dalam kegiatan perusahaan yang dapat digunakan saat aktivitas sehari-hari dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas yang dijelaskan di atas memiliki jenis dan manfaat yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan suatu perusahaan dan fasilitas mempunyai faktor pendukung dalam pencapaian misi perusahaan serta membantu kinerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Fasilitas Kantor

Adapun menurut Sari, (2016: 507) mengenai jenis fasilitas, antara lain:

1. Peralatan.
2. Prasarana.

3. Perlengkapan kantor.
4. Peralatan barang-barang/Investasi.
5. Lahan/Tanah.
6. Gedung.
7. Kendaraan.

2.1.1.3 Karakteristik Fasilitas Kantor

Disamping jenis-jenis fasilitas, juga ada beberapa karakteristik fasilitas kantor (Sitompul, 2018: 32) antara lain :

1. Terdapat struktur fisik.
2. Selalu menggunakannya dalam kegiatan sehari-hari.
3. Mempunyai jangka waktu pemakaian yang maksimum lebih dari 1 bulan.
4. Mempunyai manfaat dimasa depan.

2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kantor

Adapun 5 indikator fasilitas menurut 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.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mahpudin & Purnamasari, (2018: 67) motivasi adalah suatu dukungan untuk menaikkan usaha upaya pencapaian tujuan organisasi,, dengan memberikan kesenangan atas keinginan seseorang.

Menurut Andry, (2018: 119) motivasi adalah keinginan untuk bangkit dari dalam diri orang atau orang lain karena adanya rasa tersemangati, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan tindakan yang menghasilkan hasil yang efesiensi yang baik.

Menurut Rukhayati, (2018: 99) motivasi merupakan upaya dan semangat yang ada pada orang yang bekerja, memberikan kekuatan dan control diri untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam batas-batasan pekerjaan.

Menurut Anggrainy *et al.*, (2018: 3) motivasi merupakan semua kekuatan pada seseorang yang memberikan kekuatan, arahan, dan kontrol agar mereka dapat bersedia bekerja dengan tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan.

Menurut Yohana, (2017: 77) motivasi adalah menemukan keinginan karyawan dan membantu untuk pencapaian dalam proses yang mulus.

Menurut Wibowo, (2015: 170) motivasi adalah hubungan antara perilaku yang dapat memengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan individu itu sendiri.

Menurut Eliyanto, (2018: 171) motivasi adalah keadaan untuk memotivasi karyawan agar bisa mencapai tujuan dari yang diharapkan. Dalam hal ini, motif berarti

kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan.

Berdasarkan pemahaman dari para ahli berhasil dirangkum bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sifatnya mendorong seseorang dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, dengan demikian karyawan menginginkan penghargaan atau insentif dari perusahaan dan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, tanpa adanya motivasi yang tinggi, seseorang akan merasakan berat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.1.2.2 Unsur – Unsur Motivasi Kerja

Motivasi terdiri dari 3 unsur yang saling berinteraksi sebagai berikut (Dariansyah, 2018: 153) :

1. Kebutuhan, terjadi karena ketidak seimbangan antara ilmu dan jiwa.
2. Untuk memenuhi suatu kebutuhan.
3. Insentif, segala hal yang dapat memenuhi kebutuhan dan memberikan dorongan.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun 5 tujuan dari motivasi kerja menurut Dariansyah, (2018: 153) sebagai berikut :

1. Memajukan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Memajukan produktifitas kerja karyawan.
3. Menjaga kestabilan karyawan perusahaan.
4. Memajukan sikap disiplin kepada karyawan.

5. Memaksimalkan pengadaan karyawan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Eliyanto, (2018: 172) adapun indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja ini adalah:

1. *Needs for Achievement (N-ach)*, yaitu kebutuhan untuk maju, berprestasi, berkompetisi, dan ingin sukses. Seseorang akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
2. *Needs for Power (N-Pow)*, yaitu kebutuhan untuk berkuasa, ingin memiliki status sosial yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan. Seseorang akan termotivasi apabila memiliki status yang jelas, kekuasaan, dan atau kewenangan atas pekerjaannya. Ini merupakan hal yang memotivasi seseorang dalam bekerja.
3. *Needs for Affiliation (N-Aff)*, yaitu kebutuhan sosial, saling mencintai, kerjasama, berteman, dan hubungan interpersonal. Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan rasa aman dan tenteram terlepas dari bahaya fisik dan tekanan fisik juga termasuk dalam kebutuhan ini, yang merupakan hal yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Untari, (2018: 4) kedisiplinan ialah fungsi *Operative* ke enam dari sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan semakin baik maka makin tinggi juga

mutu kerja yang akan diraih. Dengan tanpa adanya disiplin yang baik perusahaan akan kesusahan dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sutanto, Eddy & Suwondo, Diah, (2015: 138) disiplin kerja adalah prinsip yang digunakan perusahaan untuk memberikan kewajiban bagi karyawan karena karyawan mengetahui kewajiban mereka dan cenderung mempriorotaskan pekerjaan yang baik berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko & Waluyo, (2017: 2) disiplin kerja adalah cara para manajer berinteraksi dengan karyawan untuk siap mengubah sikap dan upaya untuk meningkatkan pemahaman seseorang tentang tujuan perusahaan.

Menurut Jeffrey, (2017: 78) disiplin kerja adalah sifat seseorang yang diberikan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya supaya karyawan siap dapat memperbaiki sikap untuk mengikuti prinsip sosial dan etika yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Rukhayati, (2018: 3) disiplin kerja adalah suatu karakter yang buruk dengan adanya komunikasi antara atasan dan bawahan agar karyawan dapat menerima perilaku taat pada semua aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Anggrainy, (2018: 5) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tiap orang dan kelompok yang dapat menetapkan ketaatan terhadap pesanan dan berniat mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan secara tepat.

Menurut Siagian, (2018: 24) disiplin kerja adalah sikap saling menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, baik secara lisan dan

tulisan, dan menerima sanksi yang telah dibuat apabila sudah melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan pemahaman diatas, bahwa disiplin kerja menurut para ahli mempunyai kesimpulan, disiplin kerja adalah suatu hal yang berpengaruh dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin kerja yang bagus akan susah untuk perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal. Disiplin kerja yang bagus dapat terciptanya rasa kewajiban melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Untari, (2018: 4) adapun faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kemampuan tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Tingkat keteladanan pemimpin berperan dalam memutuskan kedisiplinan karyawannya.
3. Balas jasa ikut serta dalam kedisiplinan kerja.
4. Kebijakan dalam pemberian hukuman atau balas jasa akan terciptanya kedisiplinan kerja yang bagus.
5. Adanya waskat, yang artinya pemimpin langsung memantau sikap, perilaku, moral dan prestasi kerja karyawan.
6. Adanya sanksi yang semakin berat, karyawan akan merasa takut untuk melanggar suatu aturan yang ditetapkan

7. Pemimpin harus tegas dalam mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan sanksi yang sudah diterapkan.
8. Hubungan antara karyawan yang harmonis ikut serta pencapaian kedisiplinan karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Darwin Lie, Efendi (2016: 4) ada tujuan utama disiplin secara khusus adalah:

1. Agar menepati semua kebijakan dan aturan perusahaan sudah ditetapkan, baik secara tertulis maupun lisan.
2. Disiplin kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan bagian yang sudah diberikan oleh atasan.
3. Dapat memelihara dan menggunakan prasarana dan sarana, jasa dan barang dengan semaksimal mungkin.
4. Dapat berperilaku dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan dapat menghasilkan kemampuan yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya bahkan ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 133) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.

2. Peraturan tingkah laku dan berpakaian dalam bekerja.
3. Peraturan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan yang dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati, (2016: 167) kinerja adalah sebagaimana seseorang dapat memainkan peran aktif didalam organisasi, agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan dalam hal yang memengaruhi kinerja orang dengan memperhitungkan kerugian baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Andry, (2018: 119) kinerja adalah seseorang dalam mengerjakan strategi organisasi, dalam pencapaian target yang khususnya berhubungan dengan posisi individu bagi organisasi.

Menurut Nurmaidah Br Ginting, (2018: 133) kinerja adalah rencana aksi yang direncanakan. Manajemen didorong dengan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi, minat, dan kemampuan. Suatu organisasi dapat peduli dan menghargai pada sikap dan perilakunya melalui penerapannya.

Menurut Sari, (2016: 407) kinerja adalah tata cara melaksanakan pekerjaan dari hasil yang didapatkan dari satu pekerjaan, tanggung jawab, upaya menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Lie & Wijaya, (2015: 3) kinerja adalah perilaku yang nyata pada diri seseorang sebagai hasil kerja oleh karyawan sesuai dengan fungsi suatu perusahaan.

Menurut Sutanto, Eddy & Suwondo, Diah, (2015: 137) kinerja adalah hasil seseorang secara semua dalam periode yang ditentukan, upaya melaksanakan tugas seperti, target, hasil kerja yang telah ditentukan dan disepakati secara bersamaan.

Menurut Rizan & Santoso, (2016: 21) menyatakan bahwa kinerja sebagai representasi perilaku karyawan selama bekerja yang berkontribusi kepada pencapaian suatu tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan menurut para ahli diatas, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu yang di tetapkan dan bertanggung jawab yang telah diberikan perusahaan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut serta dapat mengurangi kerugian pada perusahaan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: (Riniwati, 2016: 40).

1. Efektivitas dan efisiensi

Pekerjaan seseorang dapat dikatakan efektif dalam pencapaian suatu tujuan dan dikatakan efektif jika kinerja dipenuhi sebagai pendorong untuk pencapaian tujuan itu.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Kekuatan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung keterlibatan pada karyawan. Keberhasilan karyawan hanya dapat dicapai jika karyawan memenuhi komitmen bersama organisasi dan menerima dukungan dari disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan situasi sikap hormat yang ada pada di Lembaga yang bertentangan dengan ketentuan dan peraturan pada organisasi.

4. Inisiatif

Seseorang berinisiatif dalam kemampuan berpikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melakukan hal yang berkaitan dengan suatu tujuan organisasi.

2.1.4.3 Fungsi dari Kinerja Kerja

Menurut Ibrahim & Dahlius, (2016: 3) mengemukakan bahwa fungsi dari kinerja kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Emron Edison, 2017:192) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Sikap Kooperatif

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagian besar penelitian sebelumnya akan memberikan gambaran singkat tentang faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Kelatow, Adolfina, &	Pengaruh Evaluasi	Penelitian Kuantitatif	1. Hasil penelitian ini menunjukkan metode

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Trang, 2016) ISSN: 2303-1174	Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado		penelitian kuantitatif ini merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh hasil data yang valid dengan tujuan membuktikan, menemukan, dan membuktikan sehingga dapat digunakan upaya memecahkan, menginspirasi dan memahami masalah dibagian tersebut.
2	(Sitompul, 2018: 31) ISSN: 2089-6123	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya	Teknik Analisis Kuantitatif	hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Pengaruh Variabel (X) Fasilitas Kerja terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Dinas

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Pendidikan Kota Palangka Raya adalah sebesar 3,6%, 96,4% Kinerja Pegawainya dipengaruhi oleh variabel lain, hasil penelitian ini termasuk dalam kategori Rendah”.</p>
3	<p>(Anggrainy et al., 2018) ISSN: 2302-0199</p>	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan</p>	<p>Metode Survey, Test, Observasi</p>	<p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif, menghasilkan terdapat pengaruh fasilitas kerja, prestasi dan disiplin kerja pagawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan sempurna.</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh		
4	(Rizan & Santoso, 2016: 25) ISSN: 2302-2663	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Padapt. Sumber Inti Pangan Tangerang	Metode Skala Likert	1. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,394 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin bagus pemimpin perusahaan maka akan semakin mempengaruhi Kinerja

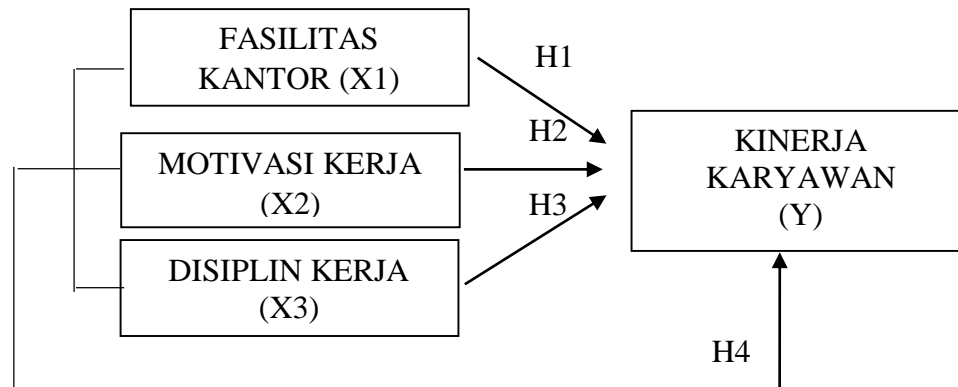
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Karyawan PT. Sumber Inti Pangan.
5	(Rukhayati, 2018: 100) ISSN: 2337-8743	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Metode Penelitian Verifikasi	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berubah, jelas memiliki "dampak negatif dan negatif pada kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Talise, di mana nilai t hitung $X^2 = 4,166$ pada tingkat kesalahan 5% atau nilai perbedaan $0,05 > 0,000$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X^2) khususnya memiliki dampak signifikan terhadap perubahan staf (Y) di

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Pusat Kesehatan Talise ”.
6	(Lie & Wijaya, 2015: 7) ISSN: 2338-4328	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar	Metode Wawancara, Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi	1. Hasil analisis regresi yang didapat melalui penelitian ini ialah $\hat{Y} = 1,280 + 0,452 X$, dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) bersifat positif. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Dariansyah, 2018: 154) ISSN: 2502- 5449	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati.	Analisis Statistik Regresi	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam kategori pengaruh sedang. Hal ini bisa dilihat dari hasil statistik uji korelasi dan uji hipotesis dimana dari kedua variabel tersebut dengan menggunakan linier berganda uji F dan uji T.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebas adalah Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2) dan, Disiplin Kerja (X3). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan atas jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang berbentuk pernyataan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H₁: Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
2. H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
3. H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.
4. H₄: Fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Yohana, (2017: 80) dimana informasi yang diperoleh adalah bentuk angka atau pernyataan yang dihitung untuk menilai apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

1. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah fasilitas kantor (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
		Fasilitas kerja adalah sarana pendukung	1. Sesuai dengan kebutuhan.	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Fasilitas (X ₁)	<p>dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.</p> <p>Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Sitompul, 2018: 32).</p>	<p>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.</p> <p>3. Mudah dalam penggunaan.</p> <p>4. Mempercepat proses kerja.</p> <p>5. Penempatan ditata dengan benar.</p>	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
2.	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sebagai hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Andry, 2018: 119).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk maju, berprestasi, berkompetisi, dan ingin sukses 2. Kebutuhan untuk berkuasa, ingin memiliki status social yang lebih tinggi, dan mendapat pengakuan 3. Kebutuhan sosial, saling mencintai, kerjasama, berteman, dan 	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
			<p>hubungan interpersonal</p>	
3.	Disiplin Kerja(X ₃)	<p>Disiplin kerja adalah aturan yang dibuat pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan 	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
		<p>yang telah ditetapkan</p> <p>(Sutanto, Eddy & Suwondo, Diah, 2015: 138)</p>	<p>berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.</p>	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron Edison, 2017: 188)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Sikap kooperatif 	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Mahpudin & Purnamasari, (2018: 68) populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang sudah diterapkan oleh penelitian, dipahami lalu ditarik kesimpulan. Adapun populasi, dalam penelitian ini adalah karyawan PT Usaha Kiat Permata sebanyak 105 orang yang akan di jadikan populasi.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Mahpudin & Purnamasari, (2018: 69) sampel adalah hanya sebagian jumlah yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yang secara keseluruhan anggota populasi yang akan digunakan sebagai sampel. Dengan cara menganalisis data dari hasil penyebaran kuesioner, catatan dan bahan lainnya, sehingga dapat dipahami oleh orang lain.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data responden dibutuhkan untuk mengetahui tanggapan responden yang menjawab pernyataan tentang pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata. Adapun jenis data yang diperlukan, sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data primer merupakan data yang berasal dari orang pertama dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang akan digunakan sebagai pernyataan

untuk mengetahui hasil dari pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber arsip, internet, jurnal yang mengenai tentang penelitian ini dan data sekunder dapat juga diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung dari PT Usaha Kiat Permata.

3.4.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Studi Pustaka yaitu informasi sumber relevan yang berkaitan dengan pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, dan lain sebagainya.
2. Angket yaitu membagikan angket langsung kepada karyawan PT Usaha Kiat Permata. Responden diminta untuk memberi tanggapan dan jawaban atas beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia pada angket.

Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa antara lain:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jenis Jawaban		Bobot
	Tanda	Keterangan	
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2

5	STS	Sangat Tidak Setuju	1
---	-----	---------------------	---

3.5 Metode Analisa Data

Setelah mengumpulkan data, pada tahap ini data yang sudah didapatkan akan diolah supaya mendapatkan hasil dari kebenaran yang bisa dipakai untuk jawaban atas masalah yang diteliti dengan menggunakan program *SPSS Versi 22*.

3.5.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif data dilakukan untuk menghimpun data tiap variabel berasal dari tanggapan responden melalui kuesioner yang sudah diisi selama penelitian berlangsung (Utara, 2018: 3) dalam studi kasus ini dilakukan jawaban diselesaikan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Usaha Kiat Permata.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam kaitannya dengan masalah penelitian ini. Adapun rumus yang dapat digunakan dalam mengukur rentang skala:

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

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

Dimana:

n: Jumlah sampel

m: Jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk mencari rentang skala peneliti harus menentukan skor yang terendah dan skor yang tertinggi. Sampel sebanyak 105 responden dan banyaknya alternatif jawaban

yaitu ada 5, yaitu (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju)

Hasil dari rentang skala penelitian dapat diperoleh setiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{105(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Dari hasil perhitungan rentang skala yang di peroleh selanjutnya akan dikontribusikan ke dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	105-189	Sangat Tidak Setuju
2	190-274	Tidak Setuju
3	275-359	Ragu-Ragu
4	360-444	Setuju
5	445-529	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti 2019

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validasi Data

Setelah mengumpulkan data dengan tuntas, langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian validitas kuesioner. Uji validitas dilakukan upaya mengukur apakah kuesione mampu dijadikan pernyataan pada penelitian, kuesioner dapat dinyatakan valid jika kuesioner mampu mecetuskan suatu yang sudah di ukur

untuk kuesioner. Untuk olah data uji validitas mempergunakan korelasi *Product Moment* merupakan dengan mengkolerasi dari skor item dengan skor total maka dapat diperoleh nilai r hitung lalu dibandingkan dengan r tabel, jika dari nilai r hitung > r tabel dan hasil nilai r positif maka pernyataan dapat dinyatakan valid (Astria, 2018: 11).

Rumus korelasi *product moment* 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 Rumus Pearson Product

Dimana:

r: Koefisien Korelasi

X: Skor Item

Y: Skor Total Item

N: Jumlah Sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah model *Alfa Cronbach*. Menurut Astria, (2018: 11) untuk menentukan apakah yang dipakai aman atau tidak dibuat dengan perbandingan antara nilai r Alpha dengan r table yang sudah diketahui pada uji validitas. Kariteria reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Jika r Alpha positif > r table maka instrumen tersebut dinyatakan *reliable*, dan sebaliknya jika rAlpha negatif < r table, maka instrumen tersebut dinyatakan *not*

reliable. Apabila nilai dari koefisiensi reliabilitas *Alfa Cronbach* $< 0,6$ maka instrument penelitian dinyatakan *reliable*.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dari hasil data yang didapatkan dari responden ketika melaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas data akan melakukan pengujian untuk mengetahui kelayakan yang diujicobakan kepada responden. Menurut (Astria, 2018: 110) adapun uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui adakah variabel bebas dengan variabel terikat dan distribusi secara merata. Data dapat dilihat apakah berdistribusi normal atau mungkin tidak dapat menggunakan grafik histogram dengan ketentuan jika garis membentuk garis kurva yang simetris dan bias dinyatakan uji tersebut berdistribusi normal. Penguji dapat memperlihatkan data normal yang di pengaruhi apabila nilai signifikannya $>0,01$.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan apakah model regresi ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas dengan syarat sebagai berikut:

1. Memiliki nilai $VIF \geq 10$

Memiliki nilai $Tolerance \leq 0,10$

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidak samaan varians dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain, untuk menemukan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan melihat dari grafik *scatterplot*. Jika ada pola yang mempunyai satu arah dengan teratur maka bias dinyatakan telah adanya terjadi heteroskedastisitas, apabila tidak adanya pula yang tidak teratur maka bias dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan supaya mengetahui apakah ada pengaruhnya antara variabel bebas terhadap variabel terikat, adapaun rumuas linear berganda, yaitu:

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

Rumus 3.3 Rumus Linear Berganda

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

A: Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$:Nilai Koefisien Regresi

X1: Variabel Fasilitas Kantor

X2: Variabel Motivasi Kerja

X3: Variabel Disiplin Kerja

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R berkisar antara nilai 0 sampai dengan 1, jika nilai r semakin besar dan mendekati nilai 1 berarti dapat dinyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, jika nilai R semakin kecil dan mendekati nilai 0 berarti dapat dinyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Korelasi Parsial (Uji Statistik T)

1. Menentukan formulasi hipotesis
 - a. $H_0: b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
 - b. $H_a: b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).
3. Menentukan signifikansi
 - a. Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.5.2 Uji Korelasi Simultan (Uji Statistik F)

1. Menentukan formulasi hipotesis

- a. $H_0: b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas secara silmutan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a: b_1 \neq 0$ artinya, semua varibael bebas secara silmutan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05
 3. Menentukan signifikansi
 - a. Nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.5.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan tugas akhir adalah:

Nama Perusahaan : PT Usaha Kiat Permata Batam

Alamat : Komplek Inti Batam Blok I No 3A Sei Panas

Jenis Usaha : Distributor sembako

Nama Pemilik : Bapak Keng Hau

3.5.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul Penelitian	■	■																		
Pencairan Data Awal			■	■																
Penyusunan Penelitian					■	■	■	■												
Kuesioner									■	■	■	■								
Bimbingan Penelitian Penyelesaian Skripsi													■	■	■	■				
Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■