

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOKKY
SEJAHTERA ABADI**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DWITA ENDAH SYAHPUTRI
NPM : 1805160354
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DWITA ENDAH SYAHPUTRI
NPM : 1805160354
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOKKY SEJAHTERA ABADI

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Penguji II

RINI ASTUTI, SE., M.M.

Pembimbing

MUSLIH, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

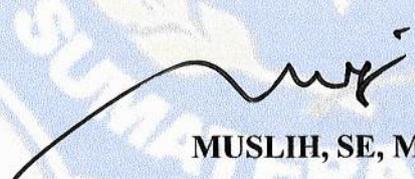
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DWITA ENDAH SYAHPUTRI
N.P.M : 1805160354
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA MULTI TERMINAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

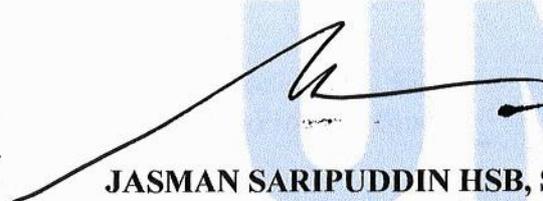
Pembimbing Skripsi

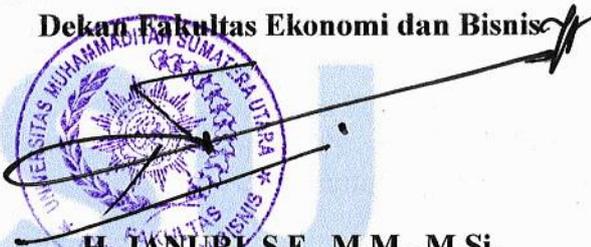

MUSLIH, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwita Endah Syahputri
NPM : 1805160354
Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- latar belakang diperbaiki - tidak boleh ada Hal Kosong .	21/7/22	
Bab 2			
Bab 3	- Perbaiki Persamaan di kuisioner	21/7-22	
Bab 4	- data yang tabel di hitung .	21/7-22	
Bab 5			
Daftar Pustaka	Sudah sesuai dengan Mendeley .	3/8-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aa Ri-ly Raja Lijay	3/8-22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, 3 Agustus 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muslih, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dwita Endah Syahputri
NPM : 1805160354
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Multi Terminal

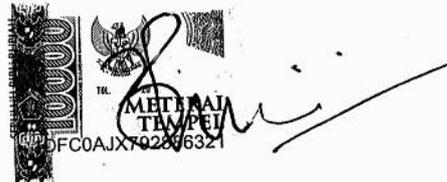
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022
Pembuat Pernyataan



DWITA ENDAH SYAHPUTRI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOKKY SEJAHTERA ABADI.

**DWITA ENDAH SYAHPUTRI
NPM.1805160354**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : dwita0072@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Hokky Sejahtera Abadi yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yakni sebanyak 62 orang . Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t pada fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi. Dan secara simultan fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja, Disiplin, Pelatihan Kerja dan Kinera Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES, WORK DISCIPLINE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HOKKY SEJAHTERA ABADI.

DWITA ENDAH SYAHPUTRI
NPM.1805160354

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : dwita0072@gmail.com

This study aims to determine the effect of work facilities on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. To determine the effect of discipline on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. To determine the effect of job training on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. To determine the effect of work facilities, discipline and job training on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi This type of research is associative. The population in this study were all employees at PT. Hokky Sejahtera Abadi, totaling 62 people. Sampling in this study with saturated sampling that is making the entire population as a sample that is as many as 62 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the t test on work facilities have a significant effect on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. Discipline has a significant effect on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. Job training has a significant effect on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi. And simultaneously work facilities, discipline and job training have a significant effect on employee performance at PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Keywords: *Work Facilities, Discipline, Job Training and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokky Sejahtera Abadi**”. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Adi Pranoto** dan Ibunda tercinta **Nursahati** kakak tercinta **Dessi Widya Pratiwi** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Ibu Raihanah Daulay, S.E.,M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah membimbing penulis selama bangku perkuliahan.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih buat seluruh karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses peneletian ini.
12. Adik Adik tercinta, yaitu Galuh, Sofia, Jipa, Azam, Jopa yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.

13. Kepada para sahabat-sahabat penulis yaitu Audri Wulandari, Sakinah, Winda Marsella, Maya Andriani, Vira Allini, Tati, Rizka, Echa terima kasih atas segala motivasi, perhatian dalam penyusunan skripsi ini

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2022
Penulis

Dwita Endah Syahputri
NPM 1805160354

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja	17
2.1.2. Fasilitas	19
2.1.2.1. Pengertian Fasilitas.....	19

2.1.2.2. Jenis Jenis Fasilitas	21
2.1.2.3. Faktor Faktor Fasilitas	22
2.1.2.4. Indikator Fasilitas	23
2.1.3. Disiplin.....	24
2.1.3.1. Pengertian Disiplin	24
2.1.3.2. Tujuan Disiplin.....	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor Disiplin.....	27
2.1.3.4. Indikator Disiplin	30
2.1.4. Pelatihan Kerja.....	31
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	31
2.1.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja.....	33
2.1.3.3. Faktor-Faktor Pelatihan Kerja	35
2.1.3.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	37
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja	38
2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	40
2.2.3 Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja.....	41
2.2.3 Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai...	43
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Oprasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48

3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN	62
4.1. Deskripsi Data	62
4.2 Pembahasan.....	80
BAB 5 PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2 Saran	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	45
Tabel 3.2 Indikator Fasilitas	46
Tabel 3.3 Indikator Disiplin.....	47
Tabel 3.4 Indikator Pelatihan.....	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 3.8 Uji Validitas	53
Tabel 3.9 Uji Realibilitas	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.2 Umur Responden	64
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	65
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja.....	67
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin.....	68
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan.....	69
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	72
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas	73
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	75
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	78

Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	80
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja	40
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	41
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja	43
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	55
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	56
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	71
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sudah 2 tahun lebih yang di mulai awal tahun 2020 seluruh dunia tak terkecuali Indonesia mengalami kasus pandemic covid 19 yang menyebabkan kelumpuhan dunia perekeonomian. Pandemi Covid-19 memberi dampak besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Untuk mencegah penularan semakin meluas, kegiatan yang berpotensi mempertemukan banyak orang dalam satu waktu yang sama kini dibatasi. Kegiatan-kegiatan yang dibatasi antara lain, bersekolah bekerja di kantor atau pabrik, menonton film di bioskop, dan menghadiri konser musik. Untuk menekan laju penularan virus Covid19 sejumlah pemerintah daerah memberlakukan aturan belajar di rumah bagi siswa sekolah Demikian pula para pekerja, Perusahaan-perusahaan mengambil kebijakan memperbolehkan para karyawannya bekerja di rumah.

Sistem adaptasi baru tidak hanya berfokus pada masyarakat yang melakukan aktifitas di luar ruangan, tetapi juga harus dipatuhi oleh perusahaan yang melakukan aktifitas di dalam tempat usahanya. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kemenkes RI, penularan virus covid-19 cepat menyebar pada tempat yang dijadikan kerumunan manusia, dan tempat yang memiliki ventilasi udara yang minim. Hal ini menjadi perhatian pelaku usaha yang mempunyai banyak pekerja untuk melakukan aktifitas usahanya tersebut. Agar aktifitas yang dilakukan tidak menjadi sumber penularan virus yang baru, perusahaan diharuskan untuk menerapkan protokol kesehatan yang menjadi bagian dari sistem kenormalan baru.

Walaupun di tengah goncangan pandemi covid 19 setiap perusahaan tetap memikirkan bagaimana usahanya dapat berjalan dan salah satunya adalah mengoptimalkan sumber daya manusia sebab potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang terpenting dalam mencapai suatu tujuan Instansi. Oleh karena itu, suatu perusahaan sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu Perusahaan itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah Instansi, otomatis Perusahaan tersebut tidak dapat berkembang dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2019, hal 2) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (*Job Performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Menurut (Moehriyono, 2014 hal 95) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut (Abdullah, 2014 hal 3) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja

seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik karena fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Menurut (Arianty et al., 2016) “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari”.

Fasilitas kerja merupakan factor faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan terdahulu (Jufrizen & Hadi, 2021) (Harpis & Bahri, 2020), (Rifa, 2019), (Manurung et al., 2021) dan (Kurnia et al., 2019) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Sitio, 2019) dengan judul Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta yang mengatakan bahwa Kinerja karyawan PT. Centrayasa Megatama tidak dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah disiplin. Menurut (Hasibuan, 2019 hal 198) Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka karyawan. (Sukoco 2016 hal 63)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Yusnandar et al., 2020), dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) dan (Nelizulfa, 2018) Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja

Selain faktor fasilitas dan disiplin, ada juga faktor pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah salah satu cara untuk membuat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 23) pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori.

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan pelatihan akan terasa efektif ketika karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sinambela & Tanjung, 2018) dan (Astuti & Sari, 2018) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suratman, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta yang mengatakan pelatihan secara tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi maka penulis masih melihat adanya karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya di PT. Hokky Sejahtera Abadi. Dengan terlihatnya beberapa karyawan yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang berikan pimpinan. Belum maksimalnya kinerja ini tersebut, disebabkan berbagai faktor antara lain masalah fasilitas, disiplin dan pelatihan kerja.

Fasilitas yang memadai tentunya dapat membantu kelancaran dalam bekerja bagi karyawan. Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis masih banyak melihat kurang memadainya fasilitas PT. Hokky Sejahtera Abadi yang di berikan dalam kegiatan sehari hari. Seperti sering rusaknya mesin print di kantor dan leletnya jaringan wifi yang membuat pekerjaan terhambat.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Ketaatan terhadap aturan perusahaan . Penulis melihat pada PT. Hokky Sejahtera Abadi masih banyaknya karyawan yang terlalu santai dalam bekerja, bahkan masih adanya karyawan yang sempat curi curi waktu dengan main game online sementara pekerjaan masih menumpuk.

Dan fenomena terakhir yang penulis lihat bahwa PT. Hokky Sejahtera Abadi kurang memberikan pelatihan kepada para karyawannya mungkin penyebabnya tidak diberikannya pelatihan karena situasi pandemi covid 19 sehingga menyebabkan para karyawan semangatnya berkurang, dan tidak terlalu serius dalam melakukan rutinitas pekerjaan sehari hari dan tidak memiliki keterampilan dalam bekerja sehari hari.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH FASILITAS, DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOKKY SEJAHTERA ABADI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Hokky Sejahtera Abadi adalah sebagai berikut :

1. Masih kurang maksimalnya kinerja karyawan dimana masih terlihat ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Kurangnya fasilitas yang di berikan seperti mesin print yang sering rusak dan jaringan wifi yang lambat.
3. Disiplin yang masih kurang dengan adanya para karyawan main game online saat bekerja.
4. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan sehingga kurang terampilnya para karyawan dalam melakukan kegiatannya sehari hari.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Fasilitas, Disiplin, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi?
4. Apakah ada pengaruh, Fasilitas, Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas, disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

1.6 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Fasilitas, Disiplin, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Fasilitas, Disiplin, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Fasilitas, Disiplin, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017 hal 67)

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

Menurut (Kasmir, 2016 hal 182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Bangun, 2012 hal 231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2012 hal 95).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

1. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013 hal 311).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2. Manfaat Kinerja

Menurut (Bangun, 2012 hal 232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan

perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan

kemampuan karyawan selanjutnya.

8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian

Menurut (Affandi, 2019 hal 89) dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
 3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016 hal 208-209) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal

yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2 Fasilitas

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan setiap hari perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, customized structure fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "faciliteit" yang artinya prasarana atau wahana

untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga inclination dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka Kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan,

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. (Moenir, 2016) Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Sukoco (Sukoco, 2016 hal 63) salah satu fasilitas yaitu peralatan teknologi memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas administrasi secara efektif dan efisien meskipun jarak antar kantor sejauh ribuan mil dari kantor mereka karyawan. Fasilitas kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu fasilitas kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2014 hal 109)

Sedangkan menurut (M. S. P. Hasibuan, 2019) “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari” Dan Fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Idrus et al., 2021)

Berdasarkan pengertian diatas maka fasilitas kerja adalah semua yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah kegiatan sehari hari di kantor sehingga karyawan kantor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2.2 Jenis Jenis Fasilitas

Menurut (Priansa & Garnida, 2013, hal 223-224) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1. Sarana berupa alat Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu computer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja karyawan lebih baik akan tetapi tidak sedikit karyawan yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.
2. Sarana berupa informasi Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 150) (M. Hasibuan 2016 hal 150) Jenis fasilitas kerja dibedakan dua jenis yakni:

1. Fasilitas kerja Positif

Pimpinan memfasilitas kerja (merangsang) pegawai dengan memberikan hadiah kepada para pegawai yang bersemangat kerja di atas semangat kerja standar. Dengan fasilitas kerja positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Fasilitas Kerja Negatif

Pimpinan memfasilitas kerja para pegawai dengan memberikan suatu hukuman bagi pegawai yang semangat kerjanya di bawah standar. Dengan fasilitas kerja negatif ini, semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan

2.1.2.3. Faktor Faktor Fasilitas

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

1. Sifat dan tujuan organisasi

Ide inklusi memutuskan kebutuhan struktur yang berbeda. Sebagai contoh, struktur klinik harus dipertimbangkan, agen ruang alat terapi, ruang tunggu pasien yang menyenangkan, merapikan ruang pemahaman. Struktur kantor yang dapat memberikan manfaat, dapat dirasakan secara efektif oleh organisasi.

2. Ketersediaan lahan dan ruang atau lahan yang dibutuhkan

Setiap organisasi memberikan tempat fisik untuk membangun kantor administrasi. Dalam memastikan bidang fisik, jumlah komponen diperlukan, misalnya, kebutuhan anggaran, kepemilikan darat dan pedoman pengamanan tanah, dan lainnya.

3. Fleksibilitas

Diperlukan kemampuan adaptasi paket, volume permintaan, permintaan, dan permintaan. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor berubah sesuai dengan kemajuan di masa depan.

4. Faktor Estetis,

Kantor bantuan yang memikat dan sempurna akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pemikiran inspirasional terhadap bantuan, dan bagian pekerjaan dan inspirasi pekerja juga bertambah. Perspektif yang harus ditata dalam ruang lingkup. Misalnya perawakan struktur atap, luas jendela dan jalan masuk,

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar,

Umumnya persoalan sosial serta alam diidentifikasi dengan organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu organisasi yang bertahan dapat dikompromikan.

6. Biaya kontruksi dan operasi,

Dua macam pengeluaran ini. Banyak dan macam struktur yang dibuat. Upah kerja sesuai dengan kebutuhan vital ruangan, yang ditentukan oleh pergantian suhu.

2.1.2.4. Indikator Fasilitas

Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan (Moenir, 2016) yaitu :

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

Menurut (Tjiptono, 2014 hal 161) terdapat enam indikator yang harus dipertimbangkan secara cermat dalam mengukur fasilitas jasa yaitu:

1. Perencanaan Spasial
2. Perencanaan ruangan
3. Perlengkapan/perabotan
4. Tata cahaya
5. Warna
6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk memahami tujuan organisasi. Tanpa Disiplin kerja karyawan yang hebat berat untuk mencapai hasil yang ideal. Disiplin kerja adalah sikap yang sangat penting dalam menyelesaikan setiap pekerjaan oleh masing-masing individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi. Disiplin yang hebat mencerminkan kesadaran yang luar biasa akan harapan tertentu seseorang untuk usaha yang dialokasikan untuk dia. Masalah ini mendukung energi kerja, kegairahan kerja, karyawan, masyarakat dan tujuan perusahaan.

Menurut (Siswadi, 2017) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut

Menurut (Afandi, 2018) disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas

Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung organisasi tunduk pada tata tertib yang ada.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 87) bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2019 hal 193) Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017 hal 129) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dan (Siagian, 2014 hal 305) mengatakan Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin adalah suatu cara untuk melatih sikap seseorang sesuai dengan aturan aturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran dirinya ataupun karena adanya sanksi atau hukuman yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 126) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Sedangkan Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2016) yaitu :

1. Bagi organisasi
Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan
Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.3. Faktor Faktor Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 89) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

Namun, memberikan gaji yang cukup tidak benar-benar menjamin dasar disiplin. Karena pengaturan gaji hanyalah salah satu cara untuk mengurangi kegelisahan pekerja, padahal banyak hal lain di luar kompensasi yang harus menjunjung landasan disiplin kerja dalam organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Pekerjaan inisiatif yang terpuji sangat penting dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua variabel yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih

merupakan contoh yang baik bagi pekerja. Bawahan akan terus-menerus meniru apa yang dilihatnya secara konsisten apa pun yang dibuat oleh pemimpin. Jika seorang pemimpin ingin menerapkan disiplin dalam organisasi, ia harus terlebih dahulu melatihnya, sehingga pekerja dibawahnya dapat mengikutinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak

berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan. yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan

hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.3.4. Indikator Disiplin

Menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,

3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati
4. Berpakaian yang sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi
5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014 hal 85) Indikator disiplin yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, meningkatnya efisien
5. Produktifitas kerja para pegawai.

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pelatihan sangat perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segalaaturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Bangun, 2012 hal 202) Pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan

perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini berkolaborasi dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Kasmir, 2016 hal 130) mengatakan Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan (Siswadi, 2017).

Sedangkan menurut (Sudirman, 2014 hal 67) pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/keterampilan (skill), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

(Kasmir, 2016 hal 131) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari pelatihan kerja, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan.

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perubahan.

Rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu- kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Menurut (Arianty et al., 2016) Tujuan pelatihan yakni :

1. Memperbaiki kinerja Pelatihan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
3. Mengurangi waktu belajar
4. Memecahkan permasalahan operasional
5. Promosi karyawan Pelatihan adalah kunci dalam pengembangan karir.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Sedangkan manfaat dari pelatihan kerja seperti yang dikemukakan (Riniwati, 2016) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas para tenaga kerja
2. Memberikan motivasi kepada para karyawan untuk semangat kerja
3. Mendapatkan tenaga kerja yang optimal.
4. Efisiensi dalam hal jam belajar agar lebih maksimal dalam kinerjanya.
5. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima .
6. Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional
7. Membentuk individu yang loyal, attitude yang baik serta kemampuan dalam hal bekerja sama
8. Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi.
9. Mengurangi kurang percayanya karyawan terhadap tempat kerjanya
10. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
11. Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya
12. Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja
13. Pendewasaan dalam pengambilan keputusan.
14. Menciptakan komunikasi yang terarah

2.1.4.3. Faktor Faktor Pelatihan Kerja

(Kasmir, 2016 hal 144) mengatakan ada beberapa jenis faktor faktornya, antara lain :

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon

karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/ pelatih

Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi pelatihan.

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi pelatihan.

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lain.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prsarana yang memadai tentu kan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pe latihan.misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat

peserta pelatihan kelelahan. demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017 hal 45), berpendapat bahwa faktor faktor pelatihan kerja adalah :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

2.1.4.4 Indikator Pelatihan Kerja

Dibuatnya indikator pelatihan kerja sebagai cara untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan (Mangkunegara, 2017 hal 46) yaitu :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta,

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi,

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode,

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan,

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) berpendapat bahwa indikator pelatihan dapat dilihat dari :

1. Pengetahuan atau Proses belajar
2. Perubahan perilaku
3. Hasil

1.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja sangat penting dalam Peningkatan kinerja Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih

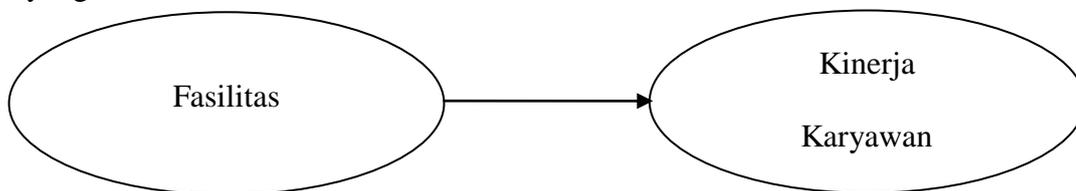
tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja.

Menurut (Hamali, 2016) “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari”

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja. Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari – harinya.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Idrus et al., 2021) yang berjudul menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini juga di dukung oleh peneliti sebelumnya (Jufrizen & Hadi, 2021), (Harpis & Bahri, 2020), (Yanti et al., 2020) (Manurung et al., 2021), (Rifa, 2019), (Kurnia et al., 2019), dan (Jasman Syaripuddin Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitio, 2019) yang mengatakan bahwa Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki.



Gambar 2.1 : Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

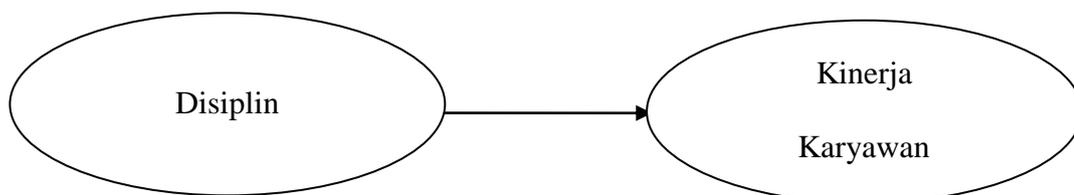
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Menurut (Hasibuan, 2019, hal 83) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020) , (Harahap & Tirtayasa, 2020) , (Syahputra et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019),(Arianty,

2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021), dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor-faktor disiplin kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja



Gambar 2.2 : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

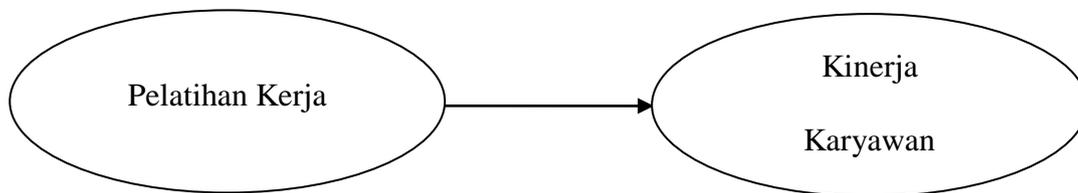
Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan.

Menurut (Bangun, 2012 hal 202) Pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersamasama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Nasution & Priangkatara, 2022), (Astuti et al., 2021), (Prayogi & Putri, 2022), (Jasin & Suri, 2021), (Usman et al., 2021), (Prayogi et al., 2021), (Irawan et al., 2021), , (Sitio, 2019), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti & Sari, 2018) dan (Mujiatun, 2017) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suratman, 2018) yang mengatakan pelatihan secara tidak berpengaruh terhadap kinerja.

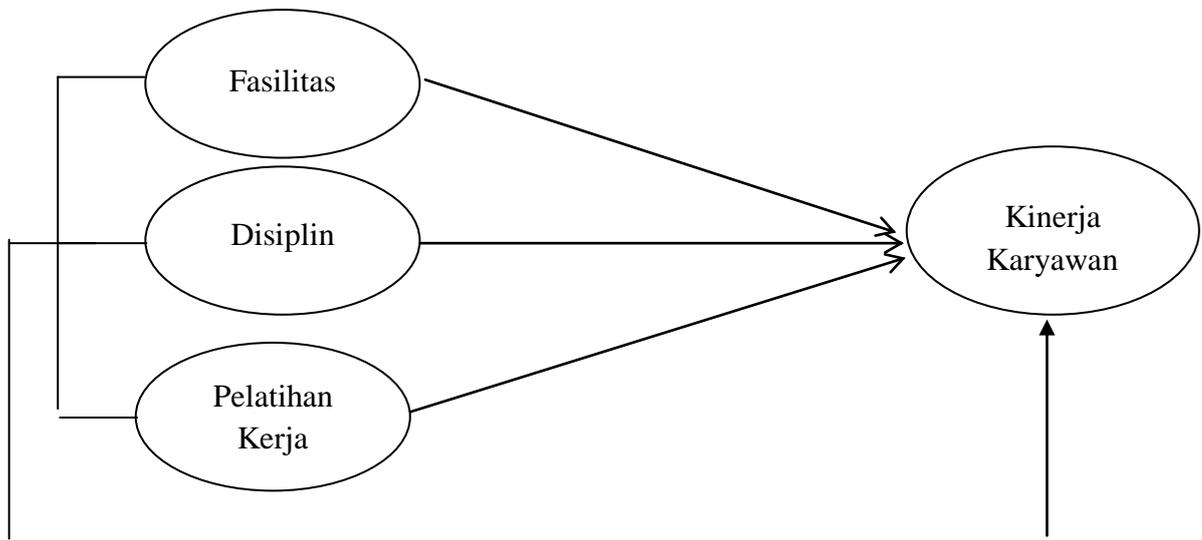


Gambar 2.3 : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Fasilitas, Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan pelatihan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (Mantero, 2022)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sitio, 2019) yang menyimpulkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki, pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

1.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015 hal 98)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
2. Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
3. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hokky Sejahtera Abadi
4. Ada pengaruh, Fasilitas, Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja (Y) merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Kasmir, 2016 hal 182).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Karyawan	1

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Bebas Fasilitas (X1)

Fasilitas (X1) adalah semua yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah kegiatan sehari-hari di kantor sehingga karyawan kantor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indikator Fasilitas

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Fasilitas alat kerja.	2
2	Fasilitas perlengkapan kerja	2
3	Fasilitas Social	2

Sumber : (Moenir 2014)

3.2.3 Variable Bebas Disiplin (X2)

Disiplin (X2) adalah suatu cara untuk melatih sikap seseorang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku baik yang muncul dari kesadaran dirinya ataupun karena adanya sanksi atau hukuman yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Disiplin

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Rasa Kepedulian yang tinggi	1
2	Semangat dan gairah kerja yang tinggi.	1
3	Besarnya rasa tanggung jawab.	1
4	Rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi.	1
5	Produktifitas kerja para karyawan	1

Sumber : (Sutrisno 2014 hal 85)

3.2.4 Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan Kerja (X3) adalah merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan.

Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	1
2	Peserta	1
3	Materi	1
4	Metode	1
5	Tujuan	1
6	Sasaran	1

Sumber : (Mangkunegara 2017 hal 46)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi yang beralamat di Jalan Rahmadsyah Gang Kemala No 45 Kota Matsum III Kecamatan Medan Kota, Sumatera Utara Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal			■	■																								
5	Seminar Proposal					■																							
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■	■	■															
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■											
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi yang beralamat di Jalan Jalan Rahmadsyah Gang Kemala No 45 Kota Matsum III Kecamatan Medan Kota, Sumatera Utara Indonesia yang berjumlah 62 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi

No	Divisi	Item Pertanyaan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasi	2
3	Direktur Keuangan	2
4	Operasi	25
5	Keuangan	8
6	Pemasaran	8
7	Teknik	16
TOTAL		62

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi yaitu sejumlah 89 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 62 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. **Daftar Pertanyaan** (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi .

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 76).

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2019 hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.8
Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.890	0.2500	Valid
	Y2	0.894	0.2500	Valid
	Y3	0.884	0.2500	Valid
	Y4	0.674	0.2500	Valid
	Y5	0.785	0.2500	Valid
	Y6	0.634	0.2500	Valid
Fasilitas Kerja	X1.1	0.659	0.2500	Valid
	X1.2	0.677	0.2500	Valid
	X1.3	0.554	0.2500	Valid
	X1.4	0.803	0.2500	Valid
	X1.5	0.782	0.2500	Valid
	X1.6	0.853	0.2500	Valid
Disiplin	X2.1	0.844	0.2500	Valid
	X2.2	0.864	0.2500	Valid
	X2.3	0.805	0.2500	Valid
	X2.4	0.893	0.2500	Valid
	X2.5	0.854	0.2500	Valid
Pelatihan Kerja	X3.1	0.834	0.2500	Valid
	X3.2	0.835	0.2500	Valid
	X3.3	0.888	0.2500	Valid
	X3.4	0.880	0.2500	Valid
	X3.5	0.876	0.2500	Valid
	X3.6	0.810	0.2500	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2500 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel Fasilitas Kerja lebih besar dari 0.2500 maka semua indikator pada variabel Fasilitas Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Disiplin lebih besar dari 0.2500 maka semua indikator pada variabel Disiplin dinyatakan valid.
4. Nilai validitas untuk variabel Pelatihan Kerja lebih besar dari 0.2500 maka semua indikator pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

M,Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 174). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,880	Realibilitas Baik
2	Fasilitas Kerja	0,796	Realibilitas Baik
3	Disiplin	0,904	Realibilitas Baik
4	Pelatihan Kerja	0,923	Realibilitas Baik

1. Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,880 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Fasilitas kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,796 > 0,600$ maka variabel Fasilitas kerja adalah reliabel
3. Disiplin memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,904 > 0,600$ maka variabel Disiplin adalah reliabel
4. Pelatihan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,923 > 0,600$ maka variabel Pelatihan kerja adalah reliable

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Fasilitas

X_2 : Disiplin

X_3 : Pelatihan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018 hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan *VIF* > 10 .

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis siterima (koefisien regresi sigifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus aearah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel

bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

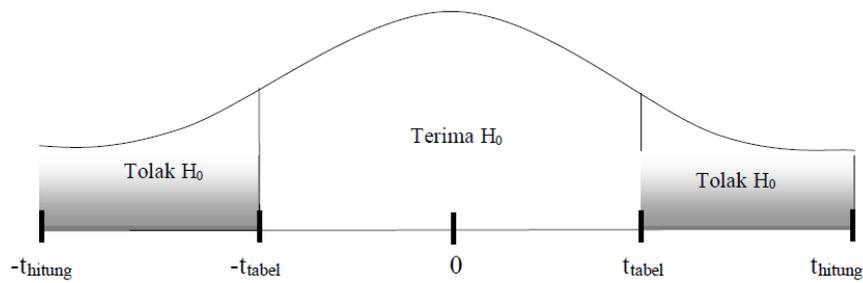
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019 hal 257), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

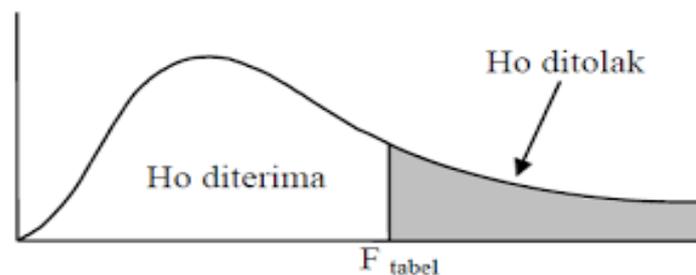
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, 6 pernyataan untuk Fasilitas Kerja, 5 pernyataan untuk Disiplin, dan 6 pernyataan untuk Pelatihan Kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 62 orang responden Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	41	66,13 %
2	Perempuan	21	33,87 %
TOTAL		62	100 %

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 41 (66,13 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 21 (33,87%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	21	33,87 %
2	31 – 40 Tahun	22	35,48 %
3	41 – 50 Tahun	14	20,23 %
3	51 – 60 Tahun	5	13,48 %
TOTAL		62	100 %

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 21 orang (33,87 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 22 orang (35,48 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (22,58 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 5 orang (8,06 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan SMA	11	17,74 %
2	Tamatan D3	9	14,52 %
3	Tamatan S1	42	67,74 %
3	Tamatan S2	0	0 %
TOTAL		62	100 %

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang tamatan SMA sebanyak 11 orang (17,74 %), tamatan D3 sebanyak 9 orang

(14,52%), tamatan S1 sebanyak 42 orang (67,74 %). Dan tamatan S2 sebanyak 0 orang (0 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	51	82,26 %
2	11 – 20 Tahun	11	17,74 %
3	> 20 Tahun	0	0 %
TOTAL		62	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 51 orang (82,26 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 11 orang (17,74%), lama bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 0 orang (0%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja kurang 10 tahun pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan , Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5.

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	54.84	14	22.58	9	14.52	2	3.23	3	4.84	62	100
2	25	40.32	22	35.48	10	16.13	2	3.23	3	4.84	62	100
3	26	41.94	21	33.87	11	17.74	1	1.61	3	4.84	62	100
4	16	25.81	13	20.97	24	38.71	7	11.29	2	3.23	62	100
5	20	32.26	24	38.71	12	19.35	3	4.84	3	4.84	62	100
6	20	32.26	19	30.65	16	25.81	3	4.84	4	6.45	62	100

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (54,84%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yan ditentukan oleh PT. Hokky Sejahtera Abadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (40,32%)
3. Jawaban responden Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (41,94%)
4. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (38,71%).
5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (38,71%).

6. Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (75,28%)

4.1.3.2 Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja

No	JAWABAN FASILITAS (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLA H	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	38.71	9	14.52	20	32.26	5	8.065	4	6.45	62	100
2	15	24.19	13	20.97	30	48.39	2	3.226	2	3.23	62	100
3	32	51.61	10	16.13	9	14.52	6	9.677	5	8.06	62	100
4	29	46.77	20	32.26	8	12.9	3	4.839	2	3.23	62	100
5	28	45.16	23	37.10	9	14.52	1	1.613	1	1.61	62	100
6	33	53.23	14	22.58	11	17.74	2	3.226	2	3.23	62	100

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Fasilitas Kerja adalah:

1. Jawaban responden fasilitas alat kerja sehari hari sudah sesuai dengan standard yang digunakan. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (38,71%).
2. Jawaban responden fasilitas alat kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang (48,39%)
3. Jawaban responden tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa jaringan internet dalam mendukung pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (51,61%)

4. Jawaban responden fasilitas perlengkapan kerja seperti meja, kursi dll masih dalam keadaan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,77%).
5. Jawaban responden kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (45,16%).
6. Jawaban responden saya selalu malu apabila gaya hidup saya tidak seperti teman teman saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (53,23%)

4.1.3.3 Variabel Disiplin

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Disiplin

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43.55	20	32.26	10	16.13	3	4.84	2	3.23	62	100
2	26	41.94	23	37.10	7	11.29	3	4.84	3	4.84	62	100
3	19	30.65	22	35.48	11	17.74	7	11.29	3	4.84	62	100
4	26	41.94	27	43.55	4	6.45	2	3.23	3	4.84	62	100
5	37	59.68	16	25.81	4	6.45	2	3.23	3	4.84	62	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Disiplin adalah:

1. Jawaban responden saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (43,55%).

2. Jawaban responden saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (41,94%)
3. Jawaban responden adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (35,48%).
4. Jawaban responden saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (43,55%)
5. Jawaban responden saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (59,68%).

4.1.3.4 Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4.8.

Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja

Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	14.52	45	72.58	4	6.452	1	1.613	3	4.84	62	100
2	31	50	20	32.26	5	8.065	3	4.839	3	4.84	62	100
3	38	61.29	11	17.74	6	9.677	3	4.839	4	6.45	62	100
4	36	58.06	14	22.58	6	9.677	2	3.226	4	6.45	62	100
5	37	59.68	10	16.13	8	12.9	3	4.839	4	6.45	62	100
6	26	41.94	10	16.13	20	32.26	2	3.226	4	6.45	62	100

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (72,58%).

2. Jawaban responden anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (50%)
3. Jawaban responden materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (61,29%)
4. Jawaban responden materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (58,06%).
5. Jawaban responden setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (59,68%).
6. Jawaban responden sasaran pelatihan mampu menciptakan karyawan yang handal dan tanggap dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (41,94%)

4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1 Uji Normalitas

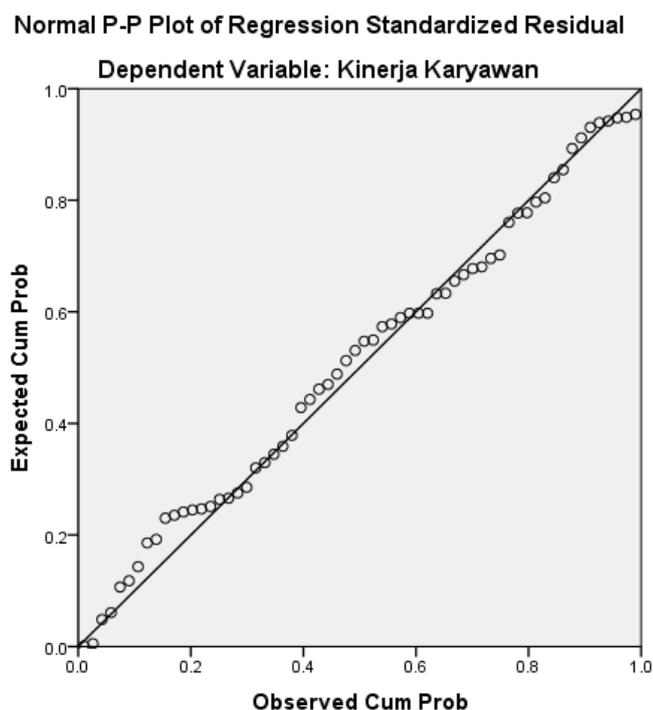
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar. 4.1 Uji Normalitas



Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.9
Uji Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82854198
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Kerja	.591	1.692
	Disiplin	.336	2.972
	Pelatihan Kerja	.351	2.853

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas adalah :

1. Nilai tolerance Fasilitas Kerjasebesar $0,591 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,692 < 10$, maka variable Fasilitas Kerjadinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Disiplin sebesar $0,336 > 0,10$ dan nilai VIF $2,972 < 10$, maka variabel Disiplin dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Pelatihan Kerja $0,351 > 0,10$ dan nilai VIF $2,853 < 10$, maka variable Pelatihan Kerja dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

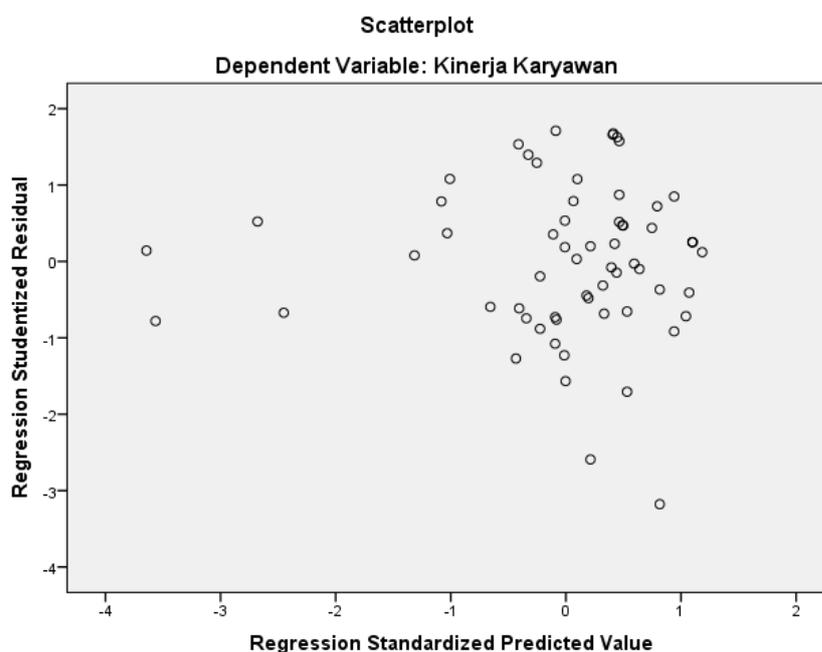
Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat

dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan

kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.688	2.90077	1.671
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin, Fasilitas Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,671 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,671 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.459	2.039	
	Fasilitas Kerja	.247	.104	.222
	Disiplin	.346	.140	.305
	Pelatihan Kerja	.371	.109	.411

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 1,451
2. Fasilitas Kerja = 0,247
3. Disiplin = 0,346
4. Pelatihan Kerja = 0,371

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,451 + 0,247 + 0,346 + 0,371$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 1,451 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,451
2. Fasilitas Kerja sebesar 0,247 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,247 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Disiplin sebesar 0,346 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila disiplin mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Pelatihan Kerja (X3) sebesar 0,371 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan kerja mengalami kenaikan maka

akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k$

$$=62-4 = 58$$

$$t_{table} = 2,00172$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.715	.477
	Fasilitas Kerja	2.383	.020
	Disiplin	2.473	.016
	Pelatihan Kerja	3.405	.001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan			

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,383$ dan $t_{tabel} = 2,00172$. Dalam hal ini $t_{hitung} 2,383 < t_{tabel} 2,00172$. Ini berarti H_a ditolak berarti antara Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,020 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,473$ dan $t_{tabel} = 2,00172$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,473 > t_{tabel} 2,00172$. Ini berarti H_a ditolak berarti antara disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,016 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,016 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 3,405$ dan $t_{tabel} = 2,00172$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,405 > t_{tabel} 2,00172$. Ini berarti H_a ditolak berarti antara pengaruh antara Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 > 0,05$, sehingga H_0 di terima, ini berarti antara pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu

produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung > f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung < f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.14
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155.460	3	385.153	45.773	.000 ^b
	Residual	488.040	58	8.414		
	Total	1643.500	61			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin, Fasilitas Kerja						

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 45,773, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak

$$F_{\text{tabel}} = n - k = 62 - 4 = 61 \text{ dan}$$

$$k - 1 = 4 - 1 = 3$$

Maka $F_{tabel} = 2,76$

Didalam hal ini $F_{hitung} 45,773 > F_{tabel} 2,76$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak.

Artinya antara fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.688	2.90077
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,702 menunjukkan 70,3 % variabel kinerja

karyawan (y) dipengaruhi fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja sisanya 29,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2,383 > t_{tabel} 2,00172$. dan nilai $sig 0,020 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. (Hamali, 2016) Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja. pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari – harinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), (Harpis & Bahri, 2020), (Yanti et al., 2020) (Manurung et al., 2021), (Rifa, 2019), (Kurnia et al., 2019), dan (Jasman Syaripuddin Hasibuan, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana dimana $t_{hitung} 2,473 > t_{tabel} 2,00172$. dan nilai sig adalah nilai sig $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar et al., 2020), (Farisi et al., 2020), (Arif et al., 2020), (Jufrizen & Hadi, 2021), (A. Rivai, 2021) (Hasyim & Pasaribu, 2021),(Yusnandar et al., 2020) yang mengatakan variabel disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana dimana $t_{hitung} 3,405 > t_{tabel} 2,00172$. dan nilai sig adalah nilai sig $0,001 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Priangkatara, 2022), (Astuti et al., 2021), (Prayogi & Putri, 2022), (Jasin & Suri, 2021), (Usman et al., 2021), (Prayogi et al., 2021), (Irawan et al., 2021), , (Sitio, 2019), (Mutholib, 2019), (Yusnandar et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti & Sari, 2018) dan (Mujiatun, 2017) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan secara simultan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 45,773 > F_{tabel} 2,76$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara antara fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hokky Sejahtera Abadi.

Fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan

fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan pelatihan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (Mantero, 2022)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sitio, 2019) yang menyimpulkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki, pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi
2. Secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi
3. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi
4. Secara simultan Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Hokky Sejahtera Abadi

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Hokky Sejahtera Abadi disarankan untuk menambah fasilitas perlengkapan kantor yang dapat mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, misalnya menambah Mesin printer
2. Perturan Disiplin yang lebih ketat sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal dan Pelatihan Kerja yang lebih sering dilakukan
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Di sarankan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja yang

pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian lanjutan dalam waktu yang akan datang dengan memasukan variabel diluar variabel yang sudah ada misalnya tentang motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian peneltii adalah sebagai berikut :

1. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
2. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden karena responden yang bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Edisi 2). Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. *INA-Rxiv Papers*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/yv9cx>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 121–132.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial*,

Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, Jasman Syaripuddin. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185.
- Jasin, H., & Suri, D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 612–622.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National*

Conference on Management and Business (NCMAB), 405–424.

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pt. Kemas industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Raja Grafindo Persada.
- Moehriono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Moenir, A S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. Parasuraman. 1990. *Delivering Quality Service*. New york: The Free. Press.

- Moenir, Ari Sunanda. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Edisi 12). Bumi Aksara.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–15.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(1), 50–64.
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect Of Training And Work Ethic On Employee Performance. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 15–25.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Manajemen Perkantoran* (Edisi 4). Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rifa, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Ekonomedia*, 8(01), 35–50.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan*

- Pengembangan Sumber Daya Manusia*). Penerbit UB Press. Malang.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 53–60.
- Sudirman. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Unimed Press.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga.
- Suratman, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.

Pamator Journal, 13(1), 110–117.

Syahsudarmi, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis Di Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 47–60.

Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan, Dan Penelitian*. Andi Offset.

Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.

Yanti, A. S., Bahri, S., & Amini, A. (2020). Bimbingan Teknis, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 173–188.

Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	23.5000	5.19063	62
Fasilitas	23.8065	4.65829	62
Disiplin	20.3710	4.57446	62
Pelatihan	24.5484	5.75932	62

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.838 ^a	.703	.688	2.90077	.703	45.773	3	58	.000	1.671

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155.460	3	385.153	45.773	.000 ^b
	Residual	488.040	58	8.414		
	Total	1643.500	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Fasilitas, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	1.459	2.039		.715	.477					

Fasilitas	.247	.104	.222	2.383	.020	.654	.299	.171	.591	1.692
Disiplin	.346	.140	.305	2.473	.016	.769	.309	.177	.336	2.972
Pelatihan	.371	.109	.411	3.405	.001	.786	.408	.244	.351	2.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

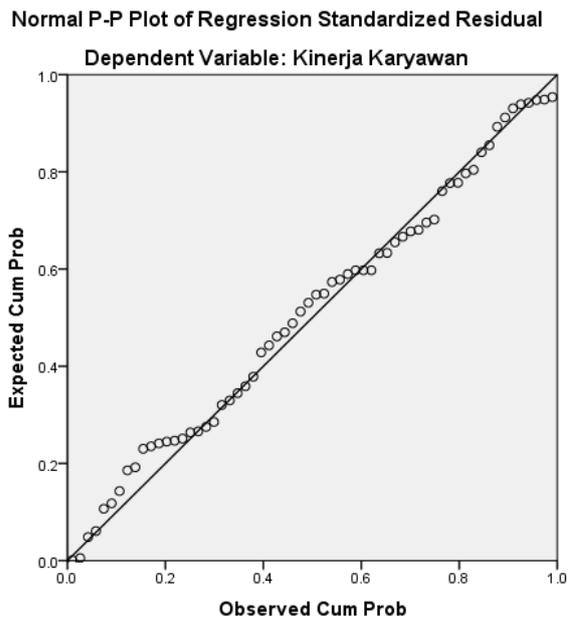
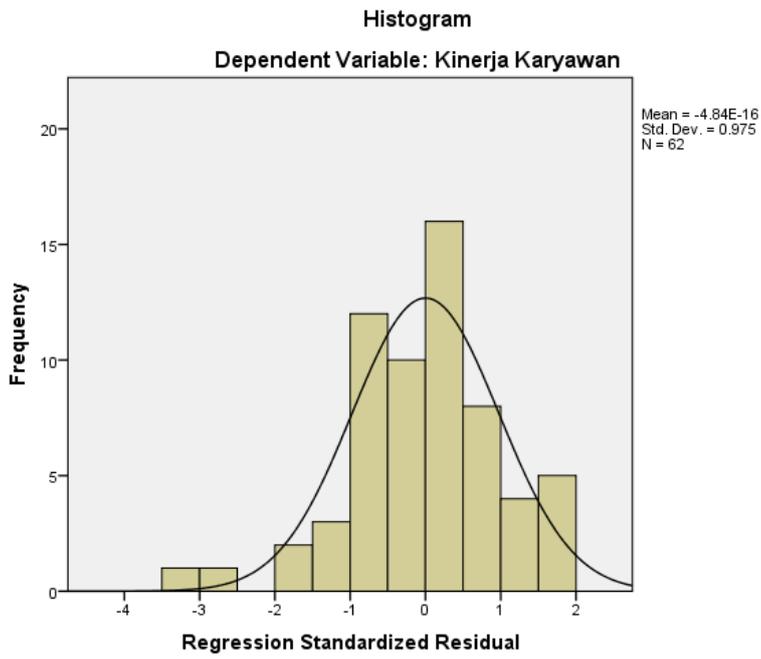
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition	(Constant)	Variance Proportions		
			Index		Fasilitas	Disiplin	Pelatihan
1	1	3.944	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.031	11.367	.59	.02	.09	.15
	3	.016	15.750	.41	.96	.02	.08
	4	.010	19.834	.00	.01	.89	.77

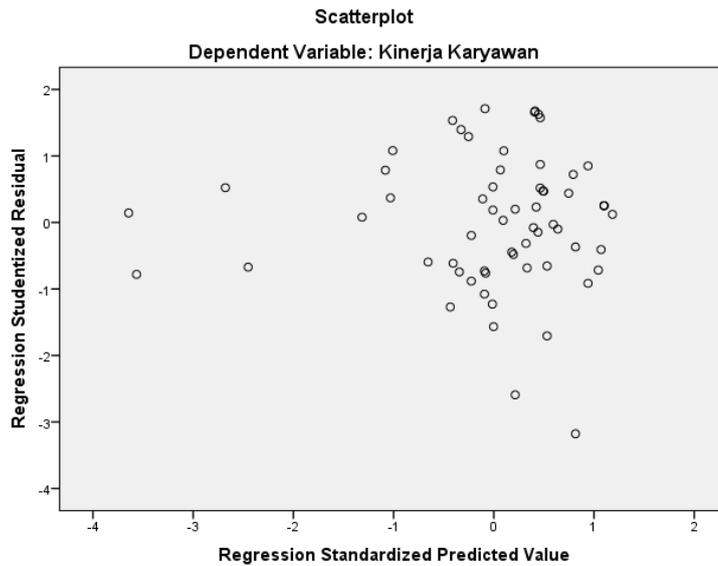
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.6399	28.6553	23.5000	4.35224	62
Std. Predicted Value	-3.644	1.185	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.400	1.872	.685	.272	62
Adjusted Predicted Value	7.5262	28.6386	23.4849	4.36911	62
Residual	-9.04850	4.88288	.00000	2.82854	62
Std. Residual	-3.119	1.683	.000	.975	62
Stud. Residual	-3.178	1.711	.002	1.001	62
Deleted Residual	-9.39143	5.04201	.01513	2.98391	62
Stud. Deleted Residual	-3.467	1.740	-.003	1.028	62
Mahal. Distance	.177	24.417	2.952	3.926	62
Cook's Distance	.000	.096	.014	.019	62
Centered Leverage Value	.003	.400	.048	.064	62

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82854198
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.589**	.077	.337**	.331**	.468**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.553	.007	.009	.000	.000
N		62	62	62	62	62	62	62

X1.2	Pearson Correlation	.589**	1	.090	.421**	.461**	.434**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.485	.001	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.077	.090	1	.360**	.347**	.357**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.553	.485		.004	.006	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.337**	.421**	.360**	1	.648**	.769**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.004		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.331**	.461**	.347**	.648**	1	.716**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.006	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.468**	.434**	.357**	.769**	.716**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.659**	.677**	.554**	.803**	.782**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.733**	.560**	.664**	.652**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.733**	1	.575**	.716**	.661**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.560**	.575**	1	.683**	.583**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.664**	.716**	.683**	1	.753**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.652**	.661**	.583**	.753**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.844**	.864**	.805**	.893**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.694**	.698**	.723**	.669**	.582**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.694**	1	.702**	.662**	.638**	.607**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.698**	.702**	1	.779**	.728**	.624**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.723**	.662**	.779**	1	.731**	.611**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	.669**	.638**	.728**	.731**	1	.689**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X3.6	Pearson Correlation	.582**	.607**	.624**	.611**	.689**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.834**	.835**	.888**	.880**	.876**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.902**	.813**	.475**	.608**	.444**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.902**	1	.884**	.487**	.588**	.405**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000

	N	62	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.813**	.884**	1	.565**	.558**	.404**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.475**	.487**	.565**	1	.472**	.217	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.091	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.608**	.588**	.558**	.472**	1	.510**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Y.6	Pearson Correlation	.444**	.405**	.404**	.217	.510**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.091	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	.890**	.894**	.884**	.674**	.785**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

No	Kode	KINERJA KARYAWAN						TOTAL	RATA RATA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	4	4	4	4	4	4	24	4.00
2	A02	5	5	5	3	5	3	26	4.33
3	A03	3	4	5	3	2	3	20	3.33
4	A04	3	3	4	3	3	3	19	3.17
5	A05	5	5	5	5	4	5	29	4.83
6	A06	4	4	3	3	4	3	21	3.50
7	A07	4	4	4	3	4	4	23	3.83
8	A08	2	3	4	5	3	3	20	3.33
9	A09	5	5	3	3	5	5	26	4.33
10	A10	5	5	5	3	4	5	27	4.50
11	A11	3	3	3	4	4	3	20	3.33
12	A12	4	3	4	3	3	4	21	3.50
13	A13	4	4	4	3	4	2	21	3.50
14	A14	3	3	3	3	3	2	17	2.83
15	A15	1	1	1	3	1	1	8	1.33
16	A16	3	2	3	3	4	5	20	3.33
17	A17	4	4	4	5	5	5	27	4.50
18	A18	5	5	5	3	3	5	26	4.33
19	A19	3	3	3	3	4	3	19	3.17
20	A20	5	5	5	3	3	3	24	4.00
21	A21	1	1	1	1	1	1	6	1.00
22	A22	4	4	4	3	4	4	23	3.83
23	A23	4	4	4	2	5	5	24	4.00
24	A24	5	5	4	2	3	4	23	3.83
25	A25	5	5	5	2	5	5	27	4.50
26	A26	4	4	4	4	5	3	24	4.00
27	A27	4	4	4	2	2	4	20	3.33
28	A28	4	4	4	2	4	4	22	3.67
29	A29	5	5	5	2	5	4	26	4.33
30	A30	3	3	3	3	3	3	18	3.00
31	A31	4	4	4	4	5	4	25	4.17
32	A32	5	5	5	5	5	5	30	5.00
33	A33	5	5	5	5	4	4	28	4.67
34	A34	3	3	3	3	2	4	18	3.00
35	A35	5	5	5	3	5	5	28	4.67
36	A36	1	1	1	1	4	5	13	2.17
37	A37	4	4	4	3	4	3	22	3.67
38	A38	3	3	3	3	3	3	18	3.00
39	A39	5	5	5	5	4	1	25	4.17

40	A40	5	5	5	5	5	5	30	5.00
41	A41	5	5	5	5	5	1	26	4.33
42	A42	5	4	4	4	5	4	26	4.33
43	A43	5	4	4	4	4	4	25	4.17
44	A44	5	5	5	5	4	5	29	4.83
45	A45	5	5	4	4	4	4	26	4.33
46	A46	5	4	3	3	3	3	21	3.50
47	A47	2	2	2	2	1	2	11	1.83
48	A48	5	4	4	4	4	5	26	4.33
49	A49	5	5	5	5	4	5	29	4.83
50	A50	5	3	3	3	3	3	20	3.33
51	A51	5	4	5	4	4	4	26	4.33
52	A52	5	4	5	5	5	5	29	4.83
53	A53	5	4	5	4	5	4	27	4.50
54	A54	5	5	5	5	5	5	30	5.00
55	A55	5	5	5	5	5	3	28	4.67
56	A56	5	5	5	4	4	4	27	4.50
57	A57	5	5	5	3	3	3	24	4.00
58	A58	5	5	5	5	5	5	30	5.00
59	A59	5	5	5	5	4	5	29	4.83
60	A60	4	4	4	4	5	4	25	4.17
61	A61	5	5	5	5	5	5	30	5.00
62	A62	5	4	4	4	4	4	25	4.17
TOTAL		260	250	252	220	241	234	1457	242.83
RATA RATA		4.19	4.03	4.06	3.55	3.89	3.77	23.50	3.92

No	Kode	FASILITAS						TOTAL	RATA RATA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	A01	5	4	4	4	4	4	25	4.17
2	A02	5	4	3	2	3	2	19	3.17
3	A03	5	3	2	3	2	3	18	3.00
4	A04	3	5	4	5	5	3	25	4.17
5	A05	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	A06	5	4	2	3	3	4	21	3.50
7	A07	5	4	2	4	5	5	25	4.17
8	A08	5	4	1	3	4	5	22	3.67
9	A09	5	5	5	4	5	5	29	4.83
10	A10	5	5	1	5	5	5	26	4.33
11	A11	4	3	3	4	4	4	22	3.67

12	A12	5	4	1	4	4	4	22	3.67
13	A13	4	5	3	5	5	5	27	4.50
14	A14	5	4	1	5	4	4	23	3.83
15	A15	1	1	4	1	1	1	9	1.50
16	A16	3	4	5	5	5	4	26	4.33
17	A17	3	4	5	4	5	4	25	4.17
18	A18	3	2	5	4	5	5	24	4.00
19	A19	3	3	5	4	5	5	25	4.17
20	A20	3	3	5	3	3	3	20	3.33
21	A21	1	1	1	1	4	1	9	1.50
22	A22	2	4	5	5	4	4	24	4.00
23	A23	3	3	5	4	4	3	22	3.67
24	A24	3	3	5	4	4	4	23	3.83
25	A25	5	3	5	5	5	5	28	4.67
26	A26	2	3	5	4	5	5	24	4.00
27	A27	3	3	5	4	4	5	24	4.00
28	A28	4	3	5	5	4	5	26	4.33
29	A29	4	3	5	4	4	5	25	4.17
30	A30	3	3	4	3	3	3	19	3.17
31	A31	3	3	5	5	4	4	24	4.00
32	A32	3	3	5	4	4	3	22	3.67
33	A33	4	3	5	4	3	4	23	3.83
34	A34	3	3	5	4	5	5	25	4.17
35	A35	5	3	5	5	5	5	28	4.67
36	A36	3	3	5	5	5	5	26	4.33
37	A37	3	3	3	3	3	3	18	3.00
38	A38	3	3	3	3	3	3	18	3.00
39	A39	5	5	5	5	5	5	30	5.00
40	A40	5	3	5	5	5	5	28	4.67
41	A41	4	4	4	5	5	5	27	4.50
42	A42	5	5	5	4	5	5	29	4.83
43	A43	5	3	5	5	5	5	28	4.67
44	A44	5	5	5	5	5	5	30	5.00
45	A45	3	3	3	3	3	3	18	3.00
46	A46	2	5	3	2	4	3	19	3.17
47	A47	2	2	2	2	4	2	14	2.33
48	A48	4	4	4	4	4	4	24	4.00
49	A49	5	5	5	5	5	5	30	5.00
50	A50	5	3	5	5	5	5	28	4.67
51	A51	1	3	2	5	4	4	19	3.17
52	A52	5	5	4	5	5	5	29	4.83

53	A53	3	3	4	5	5	5	25	4.17
54	A54	2	3	4	5	4	5	23	3.83
55	A55	3	3	2	5	4	5	22	3.67
56	A56	1	3	3	5	4	5	21	3.50
57	A57	3	3	3	5	3	3	20	3.33
58	A58	5	5	5	5	5	5	30	5.00
59	A59	5	5	5	5	5	5	30	5.00
60	A60	4	5	4	4	4	4	25	4.17
61	A61	5	5	5	5	5	5	30	5.00
62	A62	4	4	5	4	4	5	26	4.33
TOTAL		230	223	244	257	262	260	1476	246.00
RATA RATA		3.71	3.60	3.94	4.15	4.23	4.19	23.81	3.97

No	Kode	DISIPLIN					TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	A01	4	4	4	4	4	20	4.00
2	A02	5	5	4	4	4	22	4.40
3	A03	3	4	4	4	5	20	4.00
4	A04	3	3	3	3	2	14	2.80
5	A05	5	5	5	5	5	25	5.00
6	A06	4	5	5	5	4	23	4.60
7	A07	5	5	2	4	4	20	4.00
8	A08	3	4	5	4	4	20	4.00
9	A09	5	5	5	5	5	25	5.00
10	A10	5	5	2	5	5	22	4.40
11	A11	4	3	4	4	5	20	4.00
12	A12	4	4	4	4	4	20	4.00
13	A13	5	4	3	4	4	20	4.00
14	A14	4	4	4	5	4	21	4.20
15	A15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	A16	3	2	2	2	5	14	2.80
17	A17	4	4	5	5	4	22	4.40
18	A18	5	4	4	4	4	21	4.20
19	A19	4	4	3	4	4	19	3.80
20	A20	5	5	5	5	5	25	5.00
21	A21	2	1	1	1	1	6	1.20
22	A22	5	4	4	4	5	22	4.40
23	A23	5	5	3	4	5	22	4.40
24	A24	4	5	5	5	5	24	4.80
25	A25	5	5	5	5	5	25	5.00

26	A26	5	4	4	4	5	22	4.40
27	A27	3	4	2	4	5	18	3.60
28	A28	5	4	4	5	5	23	4.60
29	A29	5	5	5	5	5	25	5.00
30	A30	4	4	4	4	4	20	4.00
31	A31	4	5	3	4	5	21	4.20
32	A32	4	4	4	4	5	21	4.20
33	A33	4	4	5	4	5	22	4.40
34	A34	5	5	5	5	5	25	5.00
35	A35	4	4	5	5	4	22	4.40
36	A36	1	1	1	1	1	5	1.00
37	A37	3	5	4	4	5	21	4.20
38	A38	3	3	3	3	3	15	3.00
39	A39	5	5	3	5	5	23	4.60
40	A40	5	4	4	4	5	22	4.40
41	A41	5	5	5	4	5	24	4.80
42	A42	5	5	3	4	4	21	4.20
43	A43	5	5	4	5	5	24	4.80
44	A44	5	5	5	5	5	25	5.00
45	A45	4	4	4	4	5	21	4.20
46	A46	3	3	2	3	3	14	2.80
47	A47	2	2	2	2	2	10	2.00
48	A48	4	5	5	5	5	24	4.80
49	A49	5	5	5	5	5	25	5.00
50	A50	3	5	3	5	5	21	4.20
51	A51	2	3	4	5	4	18	3.60
52	A52	5	5	4	5	5	24	4.80
53	A53	5	3	3	5	5	21	4.20
54	A54	4	4	4	5	5	22	4.40
55	A55	4	5	3	4	3	19	3.80
56	A56	4	2	5	5	5	21	4.20
57	A57	3	3	2	5	5	18	3.60
58	A58	5	4	5	4	5	23	4.60
59	A59	5	5	5	5	5	25	5.00
60	A60	4	4	4	4	4	20	4.00
61	A61	5	4	4	4	3	20	4.00
62	A62	4	5	4	3	5	21	4.20
TOTAL		253	252	233	257	268	1263	252.60
RATA RATA		4.08	4.06	3.76	4.15	4.32	20.37	4.07

No	Kode	PELATIHAN						TOTAL	RATA RATA
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		
1	A01	4	4	4	4	4	4	24	4.00
2	A02	4	4	4	5	5	5	27	4.50
3	A03	5	5	5	4	2	3	24	4.00
4	A04	4	4	3	4	4	3	22	3.67
5	A05	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	A06	3	5	4	4	3	4	23	3.83
7	A07	4	5	5	4	5	5	28	4.67
8	A08	4	2	2	2	2	2	14	2.33
9	A09	5	4	5	5	5	5	29	4.83
10	A10	5	2	5	5	5	5	27	4.50
11	A11	4	4	4	5	5	3	25	4.17
12	A12	4	4	5	4	4	4	25	4.17
13	A13	4	5	5	5	5	5	29	4.83
14	A14	4	5	5	5	5	3	27	4.50
15	A15	1	1	1	1	1	1	6	1.00
16	A16	4	4	5	4	5	3	25	4.17
17	A17	5	5	5	5	5	3	28	4.67
18	A18	4	3	3	3	3	3	19	3.17
19	A19	4	5	4	4	5	3	25	4.17
20	A20	4	5	5	5	5	5	29	4.83
21	A21	1	1	1	1	1	1	6	1.00
22	A22	4	4	5	4	4	4	25	4.17
23	A23	4	4	5	5	5	5	28	4.67
24	A24	4	4	4	4	4	4	24	4.00
25	A25	5	5	5	5	5	5	30	5.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	24	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28	A28	3	3	3	3	3	3	18	3.00
29	A29	4	5	5	5	5	5	29	4.83
30	A30	4	4	4	4	4	3	23	3.83
31	A31	4	5	5	5	5	5	29	4.83
32	A32	5	5	5	5	5	5	30	5.00
33	A33	4	5	5	5	5	5	29	4.83
34	A34	4	5	5	5	5	5	29	4.83
35	A35	4	5	5	5	5	5	29	4.83
36	A36	1	1	1	1	1	1	6	1.00
37	A37	3	3	1	3	3	3	16	2.67
38	A38	3	3	3	3	3	3	18	3.00
39	A39	4	5	5	5	5	5	29	4.83

40	A40	4	5	5	1	5	5	25	4.17
41	A41	4	4	5	5	5	3	26	4.33
42	A42	4	4	5	5	5	5	28	4.67
43	A43	4	5	5	5	1	3	23	3.83
44	A44	4	5	5	5	5	5	29	4.83
45	A45	4	4	5	5	5	1	24	4.00
46	A46	4	5	3	3	3	3	21	3.50
47	A47	2	2	2	2	2	2	12	2.00
48	A48	4	5	4	4	5	4	26	4.33
49	A49	4	5	5	5	5	5	29	4.83
50	A50	4	5	3	3	3	3	21	3.50
51	A51	4	3	5	5	5	5	27	4.50
52	A52	4	5	5	5	5	3	27	4.50
53	A53	4	5	5	5	5	5	29	4.83
54	A54	4	5	5	5	5	5	29	4.83
55	A55	4	4	5	5	5	3	26	4.33
56	A56	5	5	2	5	5	5	27	4.50
57	A57	5	5	5	5	5	3	28	4.67
58	A58	4	5	5	5	5	5	29	4.83
59	A59	4	5	5	5	5	5	29	4.83
60	A60	4	4	4	5	3	4	24	4.00
61	A61	4	4	5	5	4	4	26	4.33
62	A62	4	4	5	5	4	3	25	4.17
TOTAL		242	259	262	262	259	238	1522	253.67
RATA RATA		3.90	4.18	4.23	4.23	4.18	3.84	24.55	4.09