

PENGARUH, FASILITAS, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ZEBRA ASABA INDUSTRI, JAKARTA BARAT

Mudofar

Alumni Program Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Heru Februanto

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Arviana Wulandari

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of facilities, motivation, and work discipline on the work performance of PT Zebra Asaba Industri employees. The research method used is descriptive method with regression and correlation approaches which is a method that aims to describe the influence and relationship of something that is going on at the time the research is conducted. The results of this study indicate partially or simultaneously facility variables, motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance. The magnitude of the correlation value (R) is 0.924 which means that there is a strong correlation / relationship between facilities, motivation, and work discipline with employee performance. The amount of adjusted coefficient of determination (R²) is 0.793 or 79.3%, which means that independent variables can explain changes in employee performance variables by 79.3% while the remaining 20.7% is explained by other factors beyond this research.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Zebra Asaba Industri. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan regresi dan korelasi yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh dan hubungan sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial maupun secara simultan variabel fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,924 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* (R²) adalah 0,793 atau 79,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

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

1. Pendahuluan

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Fasilitas pun sangat penting untuk dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan fasilitas berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Bukan hanya itu saja fasilitas yang diberikan karyawan juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang layak. Fasilitas yang diberikan bukan hanya bersifat material, tetapi yang bersifat semi material misalnya tunjangan-tunjangan di samping gaji pokok (upah) tunjangan liburan, tunjangan hari raya dan tunjangan pensiun. Selain fasilitas, motivasi dan disiplin kerja, karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal-hal yang berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pemberian fasilitas, motivasi dan disiplin kerja. Demikian juga pada PT Zebra Asaba Industri Jakarta barat, peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. PT Zebra Asaba Industri Jakarta barat sangat memperhatikan bagaimana prestasi sumber daya manusia yang ada dan terus meningkatkan prestasi tersebut.

Pada kenyataannya, semangat kerja karyawan PT Zebra Asaba Industri Jakarta barat masih rendah. Dalam hasil wawancara pendahuluan, karyawan yang bernama "X" pada bagian produksi mengatakan bahwa pimpinan di PT Zebra Asaba Industri Jakarta Barat kurang memotivasi karyawan dalam pekerjaan. Agar karyawan memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak bekerja sesuai dengan standar kerja atau metode yang telah ditentukan dan tidak mempunyai keinginan atau dorongan untuk mendapatkan penghargaan (*reward*) dari perusahaan. Di sisi lain, menurut kepala bagian produksi mengatakan bahwa karyawan yang dipimpinya tidak disiplin dalam absensi kehadiran. Dari hasil uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh, fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zebra Asaba Industri, Jakarta Barat.

2. Tinjauan Teori

2.1. Manajemen

Stoner (2000:8), "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan perencanaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan". Menurut Terry (2001:14) "Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya". Sedangkan menurut Handoko (2003:10) "Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*)".

2.2. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang

kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Konyong, 2011:155). Menurut Buchari (2001:12) “Fasilitas adalah menyediakan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”. Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan “Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan”. Sedangkan menurut Barry (2002:67) “Fasilitas Kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya roda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

2.3. Motivasi

Sihotang (2007:243) “Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya dorongan untuk berperilaku atau usaha. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong kegairahan kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:93) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

2.4. Disiplin

Fahtoni (2006:172) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sementara”. Menurut Rivai (2008:444) “Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan yang berlaku dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran terhadap peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
2. Ketaatan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Penggunaan waktu secara efektif.

2.5. Kinerja

Menurut Whitmore (2002:104) menyebutkan bahwa “Kinerja” memiliki asal kata “kerja” artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari ketrampilan. Kata kerja mengandung pengertian (perbuatan, daya guna, prestasi dan hasil). Departemen pendidikan dan kebudayaan mendefinikasikan kinerja, sesuatu yang dicapai prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Mangkunegara (2006:67) berpendapat bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedarmayanti (2009:259) mengungkapkan bahwa kinerja terjemahannya dari “*performance*”. Yang

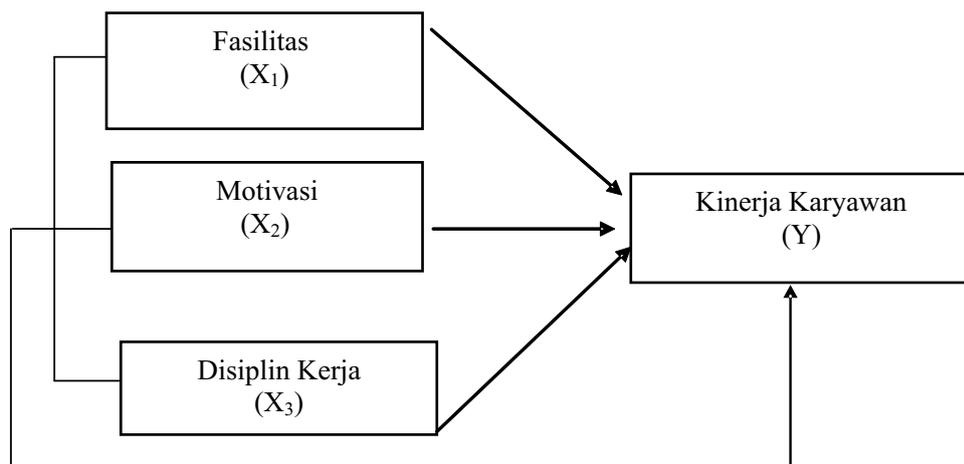
berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period*. Bernardian dan Russel, (1993:379). (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.6. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan bagian kerangka dari sebuah karya ilmiah. Adapun kerangka karya ilmiah ini akan memberikan informasi mengenai persamaan, perbedaan, analisis dan kesimpulan antara teori yang penulis sajikan dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan, sehingga menjadi satu kesatuan konsep yang sistematis dan lebih spesifik dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Gambar 2.1
Skematik Kerangka Pikir



Sumber: data diolah (2017)

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2000:70), dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya, dengan kata lain hipotesis membimbing penelitian dalam melaksanakan penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data. Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesa 1

Ho1 : diduga tidak ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : diduga ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa 2

Ho2 : diduga tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : diduga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa 3

Ho3 : diduga tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa 4

Ho4 : diduga tidak ada pengaruh signifikan antara fasilitas, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha4 : diduga ada pengaruh signifikan antara fasilitas, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan seperangkat cara yang sistematis, logis dan rasional yang digunakan dalam penelitian ini ketika merencanakan, mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan data untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survay*, dimana metode penelitian *survay* menurut Sugiyono (2011:6) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalkan dengan mengedarkan kuesioner, wawancara, terstruktur dan sebagainya. Daftar pernyataan berisi tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap fasilitas, motivasi dan disiplin kerja.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil satu objek disalah satu perusahaan tersebut, yaitu PT Zebra Asaba Industri, yang terletak di jalan Kapuk Raya No 45, Kapuk Jakarta barat. Waktu penelitian dimana pada tanggal 30 Maret 2016 sampai 30 april 2016.

3.3. Deskripsi Variabel

3.3.1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent atau variabel *independent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

- a. Fasilitas
- b. Motivasi
- c. Disiplin kerja

3.3.2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen, atau variabel *dependent* dimana variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan tetap di PT Zebra Asaba Industri, Jakarta Barat.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Untuk keperluan peneliti ini, teknik pengambilan sampelnya adalah menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 54 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yakni metode survei, maka untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode-metode *field research* dan *library research*. Dalam kuisioner tersebut digunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap *item instrument* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi *independent variable* dengan *dependent variable* melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan *multiple-regression analysis*. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang *multiple*.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisis

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan *median*, *mean*, standart deviasi, perhitungan prosentase, dan lain-lain (Sugiyono, 2009: 207). Adapun untuk kepentingan penelitian ini menggunakan program *SPSS for window*. Berdasarkan data variabel terikatnya (Y) adalah kinerja dan variabel bebasnya adalah fasilitas (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, penulis melakukan percobaan penyebaran kuesioner kepada karyawan, untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* > dari r tabel maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja

yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.1
Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Fasilitas (X_1)	10	0,879	Reliabel
Motivasi (X_2)	10	0,870	Reliabel
Displin Kerja (X_3)	10	0,819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,719	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis (2017)

4.2. Pembahasan

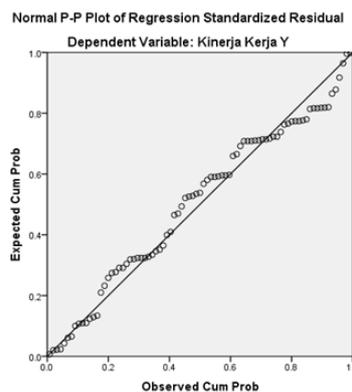
4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak *SPSS*. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut:

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan jalan melihat grafik histogram kekeliruan yang berbentuk lonceng (distribusi normal) dan Normal *P-P-plot*.

Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot



Dari grafik histogram dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasar grafik Normal *P-P Plot* diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas dengan
VIF (Variance Inflation Factory)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Fasilitas	.997	1.003
Motivasi	.857	1.167
Disiplin Kerja	.859	1.164

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

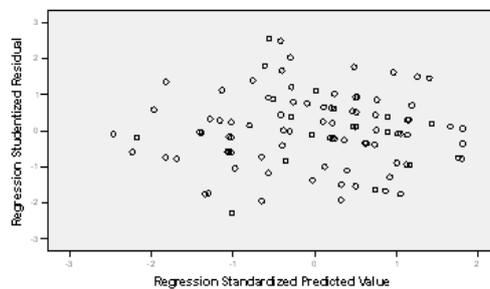
Sumber: Data diolah SPSS 15 (2017)

Dari tabel 4.2. diatas dapat terlihat nilai *tolerance* dari variabel fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja tidaka ada yang menunjukkan dibawah 10% atau melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak ada yang lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolinieritas atau H_0 diterima.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS 15 (2017)

4.2.2. Uji Regresi Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang dapat adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 26.633 + 1.124 X_1 + 1,086 X_2 + 1,353 X_3 + e$$

4.2.3. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefesien Determinasi (R²)

Tabel 4.3
Hasil Uji Analisis R dan R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error The Estimate
1	.924 a	.854	.793	2.93619

a. Predictors : (Constant), Fasilitas, Motivasi, Disiplin kerja
Sumber : Data diolah SPSS 15 (2017)

Pada tabel 4.3 diatas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,924 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* (R²) adalah 0,793 atau 79,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.2.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Kriteria pengujian:

H₀ diterima jika nilai Sig (Probabilitas) > 0,05

H₀ ditolak jika nilai Sig p (Probailitas) < 0,05

Tabel 4.4
Analisa Regresi Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constans)	26.633	9.026		3.675	.000
Fasilitas	1.124	.126	.719	8.327	.000
Motivasi	1.086	.115	.658	8.724	.000
Disiplin Kerja	1.353	.131	.811	9.643	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber :Data diolah SPSS 15 (2017)

Dari hasil uji t tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh dari variabel fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat tingkatan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Kriteria pengujian:

Tebal 4.5
Analisa Regresi Uji F
ANOVA^b

Modal	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1156.681	3	385.560	24.267	000a
Residual	474.166	46	8.621		
Total	1630.847	49			

- a. Prediktor : (*Constant*). Fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja.
- b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS 15 (2017)

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) $> 0,05$

H_0 ditolak jika nilai Sig (Probailitas) $< 0,05$

Dari tabel 4.5 diatas dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 24,267 dengan probabilitas 0,000, karna probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari F hitung $> F$ tabel ($24,267 > 2,53$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan Dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji secara parsial dengan nilai statistik t hitung sebesar 8,327, oleh karena t hitung $> t$ tabel ($8,327 > 2,009$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel fasilitas, terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji secara parsial dengan nilai statistik t hitung sebesar 8,724, oleh karena t hitung $> t$ tabel ($8,724 > 2,009$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji secara parsial dengan nilai statistik t hitung sebesar 9,643, oleh karena t hitung $> t$ tabel ($9,643 > 2,009$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 24,267, oleh karena F hitung $> F$ tebal ($24, 267 > 2,53$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,924 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara fasilitas, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coeficient of determination* (R^2) adalah 0,793 atau 79,3% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 20,7% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa hal, yaitu:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian fasilitas yang layak bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan hendaknya bisa memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang dapat diharapkan perusahaan dapat terwujud. Lebih memperhatikan kedisiplinan kerja kepada para karyawannya, agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang. Indikator yang memiliki pengaruh negatif, di perhatikan selalu hadir ke kantor tepat waktu dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga disini perusahaan hendaknya dapat memberikan sanksi yang tepat bagi karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib perusahaan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan lagi sehingga penerapan kedisiplinan dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. PT Elex Media Kumputindo. Jakarta.
- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2013. *Structural Equation Modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Gary, Dessler. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks. Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jilid 1. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Ke-21. BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. UGM, BPFE. Yogyakarta.
- Hartanto, M. 2000. *Karakteristik sarana pendukung dalam proses aktifitas perusahaan*. Cet.2, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet.13-. Erlangga. Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Shadam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.