



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN  
SANKSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SWAKARYA INSAN MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Panca Budi**

**Oleh:**

**ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
NPM 1725310864**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N**

**PENGESAHAN SIKRIPSI**

**NAMA** : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
**NPM** : 1725310864  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SIKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA,  
DAN SANKSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI

**MEDAN, NOVEMBER 2019**

**KETUA PROGRAM STUDI**

**(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)**

**DEKAN**



**(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)**

**PEMBIMBING I**

**(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)**

**PEMBIMBING II**

**(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI TELAH DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
NPM : 1725310864  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SIKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA,  
DAN SANKSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI.**

MEDAN, NOVEMBER 2019



**KETUA**

**(NURAFRINA SIRROGAT, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA I**

**(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)**

**ANGGOTA II**

**(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)**

**ANGGOTA III**

**(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)**

**ANGGOTA IV**

**(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.S.i.)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
NPM : 1725310864  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SIKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS  
KERJA, DAN SANKSI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
SWAKARYA INSAN MANDIRI.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2019



(ATIKA CINDY SIMANJUNTAK)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : .....  
 Fakultas : sosial sains  
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tovib Daulay, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : ATIKA CINDY SUMANJITAK  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN  
 No. Stambuk / NPM : 1725310064  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin kerja, Fasilitas kerja dan sanksi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Suktarya Insan Mandiri

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/09/2016	BA I BA II BA III Kumpulan pertanyaan		sejalan Apresiasi
08/09/2016	ace revisi proposal		ace Revisi

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Tovib Daulay, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : .....

Fakultas : Sosial Sains

Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., MM

Nama Mahasiswa : Atika Cindy Smanjuntak

Jurusan / Program Studi : Manajemen

No. Stambuk / NPM : 1729310064

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Proposal : Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutasarga Insan Mandiri.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Bab I		
	Bab II		
	Bab III		
9/4/2019	Ace sekmaw proposisi		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Rahmat Hidayat, S.E., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. W. Tojib Dawlay, S.E. - M.M.  
 Pembimbing II : Rahmad Hidayat, S.E. - M.M.  
 Mahasiswa : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310864  
 Bidang Pendidikan :  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/2019	Konsep 1 Konsep 2 Konsep 3 KASUS TU. KASUS TU.	[Signature]	Ace pembahasan.
10/2019	Complemen saran veteran pembela	[Signature]	Ace pembahasan
10/2019	Ace pembahasan disiplin	[Signature]	Ace Sharif M. M. M.

→  
 M. RUPIN Dawlay SE, M.M.

Medan, 28 Oktober 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. M. Tohyib Dauday, S.E. M.M.  
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E. MM  
 Mahasiswa : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310864  
 Bidang Pendidikan :  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Sanksi  
 Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surokareja  
 Medan Marchi

NO	ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
		Hal Pengesahan Skripsi — lengkap	*	
		Hal persetujuan Sidang — lengkap	*	
		Surat pernyataan 2 lembar	*	
		Abstrak	*	
		Daftar isi, tabel, Jamban	*	
		penulisan Gambar	*	
		Font 12"	*	
		Lampiran	*	
		Brosur Lainjut ke pes.	*	
		Ace Sidang *	*	

*[Handwritten Signature]*  
 PR II

Medan, 28 Oktober 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



*[Handwritten Signature]*  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

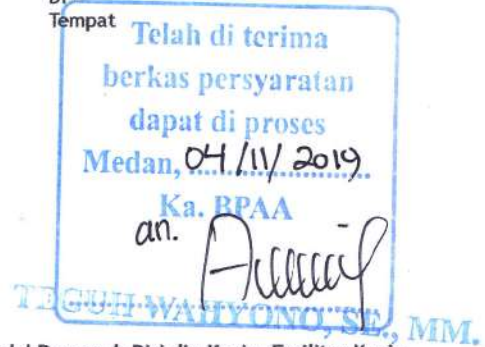




FM-BPAA-2012-041

Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 November 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di  
Tempat



Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
Nama : ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 06 Maret 1994  
Nama Orang Tua : HENRY SIMANJUNTAK  
No. P. M : 1725310864  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081375388193  
Alamat : Jl. Air Bersih Gg Aman

Yang bertameng bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Sanksi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tersampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tersampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tersampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tersampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tersampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	-
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

5. Uang kuliah  
Tersampir 2-6  
Rp. 3.500.000  
Rp. 5.600.000

4/November  
2019  
Jl. Fani

Ukuran Toga : M

Diketahui / disetujui oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

ATIKA CINDY SIMANJUNTAK  
1725310864

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: ATIKA CINDY SIMANJUNTAK
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 06 Maret 1994
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310864
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 121 SKS, IPK 3.22

Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas dan Sanksi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Tingkat Stres Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Swakarya Insan Mandiri	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Konflik Kerja, Komitmen Organisasi, dan Reward Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 23 Oktober 2018  
 Pemohon,  
  
 (Atika Cindy Simanjuntak)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 01 November 2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (D. M. Mubir Djalay, S.E., M.PA)

Tanggal : 27/10/2018  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 27-10-2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (H. Hidayat, S.E., M.PA)

No. Dokumen: FM-PPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 23 Oktober 2018 18:11:01

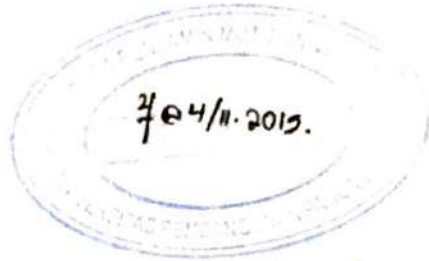
*Handwritten signature/initials*

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

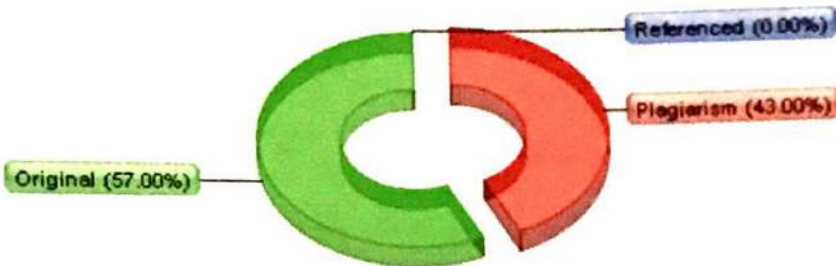
Analyzed document: 01/11/2019 09 59 02

## "ATIKA CINDY SIMANJUNTAK\_1725310864\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 94 wrds: 11541 <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/122462-S%206279-Faktor-faktor%20yang-Lampiran.pdf>
- % 41 wrds: 5934 <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2742/1/Rika%20Okana%20SKRIPSI%20PS.pdf>
- % 32 wrds: 4608 <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2837/1/skripsi.pdf>

Show other Sources:]

Processed resources details:

233 - Ok / 53 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



Wiki Detected!

[not detected]

[not detected]

[not detected]

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik ( uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda dan uji kesesuaian. Berdasarkan hasil pembahasan yang diketahui bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan sanksi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri dengan nilai determinasi 81,5% yang artinya disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% adalah faktor yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun sanksi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Sanksi Kerja.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work facilities and work sanctions simultaneously and partially significantly influence employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri. Data analysis techniques used in this study are the validity and reliability test, the classic assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), multiple linear regression and suitability test. Based on the results of the discussion it is known that work discipline, work facilities, and work witnesses simultaneously influence the performance of employees at PT. Swakarya Insan Mandiri. Work discipline, work facilities and work sanctions simultaneously and significantly influence the performance of employees of PT. Swakarya Insan Mandiri with a determination value of 81.5% which means work discipline, work facilities and work sanctions have an effect on employee performance of 81.5% while the remaining 18.5% is a factor that is not calculated in this study. Work discipline and work facilities partially affect employee performance but work sanctions do not affect employee performance.*

*Keywords: Labor Discipline, Labor Facilities, and Labor Sanctions.*

# DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
1. Identifikasi masalah .....	4
2. Batasan masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan penelitian .....	5
2. Manfaat penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	6

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	8
1. Disiplin Kerja.....	8
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
b. Jenis Disiplin Kerja .....	8
c. Pentingnya Disiplin Kerja .....	9
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja .....	10
e. Indikator disiplin kerja .....	11
2. Fasilitas kerja .....	12
a. Pengertian fasilitas kerja .....	12
b. Jenis fasilitas kerja.....	13
c. Indikator fasilitas kerja.....	16
3. Sanksi Kerja.....	17
a. Pengertian sanksi kerja.....	17

b. Indikator sanksi kerja.....	20
4. Kinerja .....	21
a. Pengertian kinerja .....	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	24
c. Indikator kinerja .....	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis .....	29

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
1. Lokasi Penelitian .....	30
2. Waktu Penelitian.....	30
C. Variabel dan Operasional Variable .....	31
1. Variable Penelitian.....	31
2. Operasional Variabel .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel.....	32
E. Jenis dan Sumber Data.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	33
G. Skala Pengukuran Variabel.....	34
H. Teknik Analisis Data .....	34
1. Uji Kualitas Data.....	34
2. Uji Asumsi Klasik .....	35
3. Regresi Linier Berganda .....	37
4. Uji t.....	38
5. Uji f.....	38

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil penelitian .....	40
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
4. Uji Validitas dan Realibilitas .....	57
5. Uji Asumsi Klasik .....	59
6. Uji Regresi Linier Berganda.....	63
7. Uji Hipotesis .....	64

**Halaman**

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 67

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 70

B. Saran ..... 70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Persentase Absensi Karyawan ..... 3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 25
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian..... 30
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 31
Tabel 3.3	Skala pengukuran ..... 34
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 42
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia ..... 43
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 43
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Bekerja ..... 43
Tabel 4.5	Karyawan Selalu Datang Kekantor Tepat Waktu ..... 44
Tabel 4.6	Karyawan Selalu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Program Kerja Yang Telah Ditentukan..... 44
Tabel 4.7	Karyawan Akan Bertanggungjawab Atas Hasil Kerja Yang Telah Ditentukan..... 45
Tabel 4.8	Karyawan Selalu Taat Pada Aturan Pelaksanaan Pekerjaan Yang Telah Ditentukan..... 45
Tabel 4.9	Karyawan Selalu Menjaga Fasilitas Kerja..... 45
Tabel 4.10	Karyawan Sangat Berhati-hati Dan Detail Dalam Melakukan Tugasnya ..... 46
Tabel 4.11	Karyawan Akan Meminta Surat Tugas Jika HARUS Diluar Kantor . 46
Tabel 4.12	Karyawan Merasa Nyaman Dengan Gedung Tempat Bekerja..... 47
Tabel 4.13	Karyawan Merasa Gedung Tidak Membahayakan Jiwa Karyawan Karena Berdiri Kokoh ..... 47
Tabel 4.14	Peralatan Kerja Tersedia Dan Memadai Bagi Karyawan Untuk Melaksanakan Pekerjaannya..... 47
Tabel 4.15	Perusahaan Menyediakan Perlengkapan Yang Baik Untuk Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya ..... 49
Tabel 4.16	Kantor Dapat Diakses Dengan Mudah Oleh Karyawan..... 49
Tabel 4.17	Perusahaan Menyediakan Alat Transportasi Bagi Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya ..... 50
Tabel 4.18	Alat Komunikasi Di Dalam Perusahaan Tersedia Dengan Memadai dan Dalam Kondisi Baik ..... 50
Tabel 4.19	Gaji Akan Dipotong Jika Karyawan Terlambat Lebih Dari 15 Menit ..... 51
Tabel 4.20	Karyawan Akan Didenda Jika Melakukan Kelalaian, Menghilangkan atau Merusak Fasilitas Kerja ..... 51

## Halaman

Tabel 4.21	Karyawan Akan Diskorsing jika tidak melakukan tugas Dengan baik .....	52
Tabel 4.22	Karyawan akan didemosi jika menentang perintah pimpinan .....	52
Tabel 4.23	Karyawan akan Didemosi jika Hasil Evaluasi Karyawan Menunjukkan Karyawan Tidak Layak Pada Posisinya .....	53
Tabel 4.24	Karyawan Akan Dipecat Jika Terbukti Melakukan Pelanggaran Berat .	53
Tabel 4.25	Karyawan Akan Dipecat Jika Terbukti Memicu Konflik Pada Perusahaan .....	54
Tabel 4.26	Karyawan Selalu Melakukan Cek dan Ricek Terhadap Tugas Yang Telah Dilaksanakan .....	54
Tabel 4.27	Karyawan Dapat Menyelesaikan Beban Kerja Secara Detail dan Tepat .....	55
Tabel 4.28	Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Yang Diharapkan.....	55
Tabel 4.29	Karyawan Dapat Mengerjakan Tugas Yang Mendesak .....	55
Tabel 4.30	Karyawan Tidak Suka Menggunakan Alat Kerja Sembarangan dan Harus Mengembalikannya Kepada Tempat Semula.....	56
Tabel 4.31	Karyawan Menggunakan Alat Kerja Dengan Baik.....	56
Tabel 4.32	Karyawan Mampu Bekerjasama Dengan Seluruh Karyawan Lain .	57
Tabel 4.33	Karyawan Memiliki Inisiatif Kerja Yang Baik Sehingga Karyawan Tidak Perlu Terlalu Banyak Dibimbing .....	57
Tabel 4.34	Validitas Variabel.....	58
Tabel 4.35	Reliabilitas Variabel .....	59
Tabel 4.36	Hasil Uji <i>Kolmogrof Smirnov</i> .....	62
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.38	Model Regresi linier berganda.....	64
Tabel 4.39	T Hitung.....	65
Tabel 4.40	F Hitung.....	68
Tabel 4.41	<i>Model Summary</i> .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri .....	43
Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal.....	60
Gambar 4.3 Uji Normalitas <i>P-P plot of Regression Standardized Residual</i> .....	61
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas .....	63

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan berkat-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Proposal Skripsi dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri”*.

Segala yang telah tertuang dalam karya ini bukanlah hasil kerja penulis semata. Berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan wawasan untuk terselesaikannya karya ini. Dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun isi dari skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyusun proposal ini dengan rapi dan sistematis;

6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah berjasa memberikan ilmu dan pengetahuannya selama perkuliahan.
7. Pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri dan seluruh karyawan.
8. Keluarga penulis terutama orangtua, kakak dan adik yang terkasih, terimakasih atas doa, semangat dan kasih sayang, dalam mensupport penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca semua.

Medan, Oktober 2019  
Penulis

**Atika Cindy Simanjuntak**  
**NPM: 1725310864**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat dan tingkat kinerja yang baik, diharapkan suatu organisasi dapat memberikan nilai lebih dibanding lainnya sehingga dapat bersaing dipasar global.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Mangkunegara (2001) dalam penelitian Sonny Koeswara dan Hery Budianto (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga diharapkan para pegawai dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dilakukan karyawan sehingga mereka memberi kontribusi kepada organisasi termaksud kualitas

pelayanan yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban yang ditetapkan tercapai atau lebih tinggi yang ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, fasilitas kerja dan sanksi kerja terhadap karyawannya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin pada dasarnya diharapkan menjadi ciri setiap individu dalam organisasi atau perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap taat tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pasti memiliki kinerja yang baik. Kurangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan kerja dapat berupa kehadiran, ketepatan waktu saat bekerja dan lain-lain. Agar disiplin kerja baik dan meningkat diperlukannya fasilitas kerja yang baik yang mendukung setiap pekerjaan karyawan.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatualat dan barang yang memberikan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Lengkap tidaknya fasilitas kerja menentukan tingkat aktivitas atau kreatifitas proses kegiatan. Berbagai jenis alat dapat digunakan untk membantu menjelaskan suatu proses atau cara kerja, yang sulit dijelaskan jika hanya melalui kata-kata atau kalimat.

PT. Swakarya Insan Mandiri merupakan perusahaan komunikasipasti memiliki fasilitas-fasilitas seperti komputer, meja kerja, headset, dll.Selain disiplin dan fasilitas kerja, sanksi kerja juga merupakan bagian dari peningkatan kinerja karyawan.Karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sanksi kerja ini akan menjadi motivasi bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efesien dan tidak melakukan kesalahan.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan termotivasi untuk disiplin di dalam perusahaan. Dari hasil wawancara disiplin kerja karyawan perusahaan mengalami penurunan terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan selama tiga bulan terakhir pada tabel 1.1

Tabel 1.1  
PT. Swakarya Insan Mandiri  
Daftar Persentase Absensi Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan  
Bulan Desember 2018 – Februari 2019

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran			
		Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Ket
Desember	5	7	5	2	1
Januari	7	10	7	4	3
Februari	12	4	9	4	4

*Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri*



Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, begitu juga dengan ketidakhadiran baik karena cuti, sakit, izin, dan tanpa keterangan. Hal ini mengidentifikasi adanya penurunan semangat kerja yang akan berdampak pada hasil kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri”**.

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran karyawan perusahaan menurun yang dapat dilihat dari absensi karyawan.
- b. Perlengkapan kantor perusahaan masih belum memadai.
- c. Masih terdapat perbedaan pemberian skorsing kepada karyawan yang satu dengan yang lain yang telah melakukan kesalahan.

### **2. Batasan Masalah**

Dengan keterbatasan waktu dan sumber informasi maka penelitian kali ini harus dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun hal yang dibatasi pada penelitian kali ini adalah penelitian lebih fokus meneliti pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri
- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri.

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan pertimbangan untuk melakukan perbaikan khususnya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan atau referensi guna melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun”. Penelitian ini dibuat pada tahun 2018. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan regresi linier berganda.

Penelitian yang penulis lakukan berfokus pada pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel: dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja, sedangkan penelitian ini penulis menggunakan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, sanksi kerja dan kinerja. Ini menunjukkan perbedaan variabel fasilitas kerja dan sanksi kerja.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2019.

3. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu dilakukan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak seenaknya melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati. Menurut Darmawan (2013:14) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin dapat juga diartikan juga sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Darsono dan Siswandoko (2011:129). Disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kedisiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2007:193).

Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja agar terwujud tujuan dalam perusahaan/instansi. Karena itu, pihak manajer harus

memastikan karyawannya bekerja disiplin. Darsono dan Siswandoko (2011:129) menyatakan tujuan disiplin adalah latihan poengendallian diri untuk meningkatkan porestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpenting bagi organisasi atau perusahaan untuk melangsungkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi maka karyawan dapat berprestasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siswanto (2006:287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selain itu, disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan, Rivai (2009:825).

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk organisasi untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi dan dapat meninggalkan yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menanti semua peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi sehingga pelaksanaan tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

#### **b. Jenis disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2001:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

##### 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengetahui dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh instansi. Disiplin kerja merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

## 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Keith Devis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

### c. Pentingnya disiplin kerja

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh manajer, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan agar peningkatan prestasi kerja dan kinerja karyawan lebih meningkat. Menurut Asmirasih (2006:23) Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan akan mendorong tujuan organisasi. Semangat dapat menggambarkan suatu perasaan, semangat kelompok dan kegembiraan.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini pula dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan dari instansi. Untuk menjaga kedisiplinan yang baik bukan hal yang mudah karena

adanya faktor-faktor yang mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, dan ketaatan pada kewajiban. Produktifitas dan efesiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan kedisiplinan yang tinggi yang dimiliki karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2012:193). Jadi dapat di katakana bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### **1) Tujuan dan kemampuan.**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

##### **2) Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.



3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005:44) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap kedisiplinan dari ketaatan pada peraturan perusahaan diukur

melalui sikap taat pada peraturan kerja di proyek, dan sikap menerima hukuman/sanksi bila melanggar aturan.

3) Ketaatan pada standart kerja

Ketaatan pada standart kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya. Sikap kedisiplinan dari ketaatan pada standart kerja dalam organisasi diukur melalui sikap taat pada aturan jam kerja proyek atau pekerjaan, ketaatan pada perintah atasan, ketaatan pada arahan pimpinan, dan ketaatan pada aturan standart keamanan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Sikap kedisiplinan dari tingkat kewaspadaan tinggi diukur melalui sikap hati-hati dalam bekerja, sikap fokus dan teliti dalam bekerja, sikap penuh perhitungan bekerja, dan penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien.

## **2. Fasilitas Kerja**

### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut (Zakiah Daradjat, 2008:6) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai tujuan. Ada beberapa faktor tentang fasilitas. Suryosubroto (2002:290) berpendapat “Fasilitas” adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Suharsimi Arikunto (2006:55) berpendapat, “Fasilitas” dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar

pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupuun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Mulyasa (2007:8), bahwa sarana kerja adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses kegiatan, khususnya proses operasional, seperti gedung, ruang kerja, meja kursi, serta alat-alat dan media kerja. Adapun yang dimaksud dengan prasaran kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses kegiatan, seperti lingkungan kerja, jalan menuju tempat kerja.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hartanto (2005:501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai Bentuk Fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang

Dari pendapat diatas diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

**b. Jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Mesin
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

Fasilitas kerja merupakan kelengkapan perusahaan harus dimiliki dan merupakan kebutuhan kegiatan perusahaan yang tidak bisa dianggap ringan. Lengkap tidaknya fasilitas kerja membuka peluang bagi peluang bagi

karyawan untuk lebih kreatif bekerja. Atasan dapat membimbing karyawan melakukan pelatihan di ruangan kerja. Alat peraga dapat pemimpin gunakan untuk membantu menjelaskan suatu proses atau cara kerja suatu mesin, yang tidak dapat diwakilkan melalui kata-kata atau kalimat. Demikianlah, fasilitas kerja sangat membantu dalam proses kegiatan di perusahaan.

Dari uraian di atas tentu tidak dapat disangkal bahwa fasilitas mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Karyawan tentu dapat bekerja lebih baik dan menyenangkan bila suatu perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan kerja karyawan. Masalah yang karyawan hadapi dalam bekerja relatif kecil, hasil kerja karyawan tentu akan lebih baik.

### **c. Indikator Fasilitas Kerja**

Dengan demikian fasilitas kerja menurut (Tatang 2011:12) adalah sebagai berikut:

#### **1) Kondisi gedung atau kantor**

Gedung atau kantor merupakan sarana kerja yang sangat penting, oleh karena itu harus diatur sedemikian rupa agar menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan yang bekerja. Gedung atau kantor harus jauh dari kebisingan dan bau-bauan dari limbah produksi. Luasan gedung untuk setiap aktivitas juga harus dipooerhitungkan agar ideal dalam arti tidak terlalu sempit dan tidak berlalu luas.

#### **2) Peralatan dan perlengkapan kantor**

Peralatan dan perlengkapan kantor terdiri dari alat-alat bantu untuk melaksanakan pekerjaan, seperti computer, alat tulis menulis, meja, dan kursi

kerja, lemari arsip. Ketersediaan dan kondisi peralatan dan perlengkapan kantor harus memadai agar tidak menjadi gangguan kerja.

### 3) Alat transportasi

Alat transportasi pada perusahaan umumnya disediakan bagi karyawan agar para karyawan dapat mencapai kantor dengan waktu yang lebih cepat. Alat transportasi dapat terdiri dari transportasi massal dan transportasi pribadi. Transportasi massal biasanya, disediakan untuk karyawan pelaksana, sedangkan transportasi pribadi disediakan untuk karyawan staf dan pimpinan.

### 4) Alat komunikasi

Komunikasi antar karyawan penting untuk koordinasi kerja. Koordinasi dilakukan melalui telepon ataupun secara tertulis. Perusahaan perlu menyediakan semua peralatan yang dibutuhkan dalam komunikasi agar proses komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

## 3. Sanksi Kerja

### b. Pengertian Sanksi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Menurut R. Subekti dan Tjitrosoedibjo (2005:98), Sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa hukum atau memaksa mengundahkan norma-norma hukum. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh

pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memeliharaa peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegaawai yang bersangkutan diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir di ambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat,

Sanksi merupakan salah satu jenis motivasi, yaitu motivasi negatif. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketaakutan. Motivasi negatif diperlukan agar pegawai berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Sampai berapa jauh penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif diterapkan dan kepada siapa serta kapan penggunaannya yang paling tepat. Tidak ada peraturan yang definitif tentang hal itu. Jadi disini seni dari manajemen diterapkan. Sebab keseimbangan penerapan kedua jenis motivasi ini sifatnya adalah subjektif.

Tetapi secara umum dapat digambarkan bahwa karyawan yang memiliki skill atau tingkat pendidikan yang tinggi, tidak akan efektif bila didorong motivasi negatif. Sebab pada umumnya mereka tidak suka bekerja pada perusahaan yang penuh ancaman dan hukuman. Mereka akan lebih suka bekerja pada perusahaan yang lebih bersifat persuasive atau lebih suka pada motivasi positif.

Sebaliknya kepada karyawan yang kurang mempunyai skill atau tingkat pendidikannya rendah motivasi positif harus diimbangi dengan motivasi negatif. Secara psikologis karyawan yang termasuk golongan ini, kurang mempunyai kesadaran di dalam melaksanakan instruksi atasannya bila tidak disertai dengan ancaman hukuman ketika ia tidak melaksanakannya.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki skill atau tingkat pendidikan yang tinggi, penekanan pemberian motivasinya adalah



dititik beratkan pada motivasi positif. Sedangkan bagi pegawai yang kurang memiliki skill atau pendidikan yang tinggi, pemberian motivasi negatif masih perlu ditekankan untuk mengimbangi motivasi positif yang diberikan.

### **c. Indikator Sanksi Kerja**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2006:204) ada bermacam-macam tindakan hukuman yang menjadi indikator sanksi kerja antara lain:

#### 1) Dihilangkan sebagian haknya

Karyawan dapat kehilangan sebagian haknya di dalam perusahaan jika melakukan pelanggaran dan kesalahannya tersebut masih dapat diperbaiki di kemudian hari.

#### 2) Didenda

Karyawan mendapat hukuman denda bila melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan dapat menjadi jera untuk mengulang kembali kesalahannya.

#### 3) Skorsing

Karyawan dapat di skorsing untuk beberapa hari tidak masuk kerja karena melakukan pelanggaran agar karyawan dapat merenungi apa yang telah dilakukannya.

#### 4) Demosi (penurunan pangkat)

Karyawan dapat mengalami penurunan jabatan jika dinilai perusahaan karyawan tersebut sudah membuat perusahaan rugi jika karyawan tersebut tetap memegang jabatan tersebut.

#### 5) Dipecat

Karyawan dipecat dari tempat kerjanya karena perusahaan menilai pelanggaran karyawan tersebut tidak dapat dimaafkan lagi karena sudah melakukan kesalahan yang berulang-ulang dan melanggar kode etik dari perusahaan.

### **4. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel mewujudkan tujuan tersebut.

Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa

pengertian kinerja menurut para ahli : Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2000:135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (2002:194) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (2010:133) strategi untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1) Dorongan positif

Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan kinerja yang diinginkan. Dengan ini didasarkan pada 2 (dua) prinsip fundamental, yaitu: orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, dan memberikan penghargaan yang semestinya.

2) Lakukan audit kinerja

Audit kinerja mengkaji seberapa baik kinerja dapat dilaksanakan. Tanpa audit banyak manajer yakin bahwa operasi mereka berjalan lebih baik daripada

sesungguhnya. Jika memungkinkan, pekerja dilibatkan dalam audit kinerja karena mereka lebih mengetahui daripada orang lain.

3) Tetapkan standar dan tujuan kinerja

Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditargetkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat diukur dan dicapai.

4) Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja

Standar kinerja tidak efektif tanpa ukuran dan umpan balik terus menerus. Umpan balik harus netral dan bahan evaluatif atau harus bersifat menilai dan bila mungkin harus disampaikan langsung kepada bawahan.

5) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

Memberikan pujian dan imbalan salah satu bentuk penghargaan yang umum digunakan dalam pemberian dorongan antara lain adalah: uang, dimana penghargaan ini bisa segera diberikan. Aturan dalam pemberian dorongan antara lain: memberi tahu kepada apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan.

6) Program bantuan karyawan.

Program ini mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja karyawan dan kehadiran di tempat kerja. Program bantuan karyawan mempunyai sifat-sifat seperti: dukungan manajemen puncak. Karyawan atau serikat pekerja, penyelia yang terlatih, asuransi, layanan untuk bantuan dari kepemimpinan profesional.

7) Program disiplin positif

Program ini memberi pekerja data-data dasar yang dibutuhkan untuk memantau pekerjaan itu sendiri. Program ini memberitahukan karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

**b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan kinerja, para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2010:135), yaitu:

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Gizi dan kesehatan
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Jaminan social
- 8) Fasilitas
- 9) Lingkungan dan iklim kerja
- 10) Sanksi
- 11) Teknologi
- 12) Kesempatan berprestasi
- 13) Bonus

Menurut Sule dan Saefullah (2012:235), kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk

melakukan pekerjaan; 2) kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; 3) lingkungan pekerjaan yaitu sumber daya dari situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut:

#### 1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	JUDUL	Variabel		Model Analisis Data	Hasil
			Variabel X	Variabel Y		
1	Agung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun	1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh signifikan antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun
2	Cut (2014)	Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun	1. Fasilitas 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Produktivitas Kerja	Analisis Kuantitatif	Adanya pengaruh signifikan antara fasilitas dan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja Karyawan Studi Kasus PTPN II Kebun

		Sampali Medan				Sampali Medan.
3	Adiputra (2013)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Insfrastructut re, Tbk Bandung	1. Fasilitas kerja 2. Lingkungan kerja	Prestasi Kerja	Korelasi Rank Spearman	Adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karywan PT. Primarindo Insfrastructure, Tbk Bandung
4	Nicko Permana Putra (2013)a	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang	1. Kepemimpinan. 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Indonesia Power Semarang.
5	Sonny Koeswara, Hery Budianto (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Sanksi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Sanksi Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif yang signifikan antarlingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta

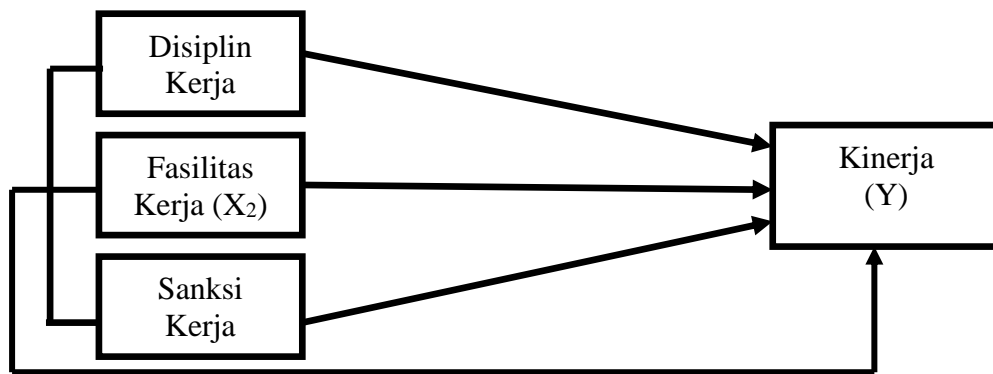
### C. Kerangka Konseptual

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014 : 60) kerangka konseptual merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau



pengaruh dan komparatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian. Secara umum, apabila ketiga faktor disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja dikelola dengan baik akan diperoleh pengaruh yang positif atas variabel kinerja. Mangkuprawira dan Aida (2007:219), menyatakan disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan bagi karyawan oleh perusahaan untuk berfungsinya bisnis dengan benar. Fasilitas yang disediakan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara sanksi kerja merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Pada dasarnya sanksi kerja dapat memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dan rasa takut untuk melakukan kesalahan pada saat bekerja, sehingga para karyawan akan meminimalisir tingkat kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan. Semakin minimnya tingkat kesalahan dalam bekerja akan meningkatnya kinerja karyawan. Dari hasil uraian teoritis diatas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah harus terlebih dahulu diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian, yang dimana pastinya bahwa hipotesis tidak selamanya benar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial sanksi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
4. Adanya pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu suatu jenis penelitian atas segala status sekelompok objek atau peristiwa dimasa sekarang. Tujuan penelitian adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sifat penelitian ini bersifat ilmiah, dimana pokok pikiran yang dikemukakan dilakukan dan disimpulkan melalui suatu prosedur yang sistematis dengan menggunakan pembuktian-pembuktian yang meyakinkan. Bukti-bukti yang meyakinkan adalah berupa fakta-fakta yang didapat secara objektif, nyata, logis, dan lolos dari berbagai proses pengujian.

#### **B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Swakarya Insan Mandiri yang berlokasi di Jalan Ngumban Surbakti Komplek Edenia Vista Roku No 1-4 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian pada bulan Januari 2019 hingga Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1  
Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Riset awal												
2	Penyusunan Proposal												
3	Perbaikan/ ACC Proposal												
4	Pengolahan Data												
5	Penyusunan Skripsi												
6	Bimbingan												
7	Meja Hijau												

Sumber: Penulis (2019)

### C. Variabel dan Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel pertama Disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan variabel Sanksi kerja ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu: Kinerja ( $Y$ ).

#### 2. Operasional variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian semi variable yang terkandung dalam hipotesis yang dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka penelitian memberikan defenisi variable-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisisioner penelitian, operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.  Rivai (2005:444)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standart kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi  Rivai (2005:444)	Skala likert
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Segala sesuatu (alat dan barang) yang memfasilitasi (memberikan kemudahan) dalam menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana.  Tatang (2011:1)	1. Kondisi gedung atau kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Alat transportasi 4. Alat komunikasi  Tatang (2011:13)	Skala Likert
Sanksi Kerja (X <sub>3</sub> )	Dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut.  Ranupandojo dan Husnan (2006:204)	1. Dihilangkan sebagian haknya 2. Didenda 3. Skorsing 4. Demosi 5. Dipecat  Ranupandojo dan Husnan (2006:214)	Skala Likert
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif  Mangkunegara (2013:75)	Skala Likert

Sumber: Penulis (2019)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Swakarya Insan Mandiri yang berjumlah 193 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* (secara sengaja) dimana sampel yang diambil secara sengaja tersebut dilakukan pada bagian-bagian yang terdapat pada struktur organisasi. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin menurut Arikunto (2010:132), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar eror

Standar error ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{193}{1 + 193(0,1)^2}$$

$$n = \frac{193}{1+2.10} = 61.29 \text{ (dibulatkan menjadi 61 orang)}$$

### **E. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisiner kepada responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (questionare), yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur kepada karyawan sampel
2. Wawancara (interview) kepada pihak yang berhak dan berwenang memberikan data pada PT. Swakarya Insan Mandiri
3. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang relevan dengan topik pembahasan.

### **G. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala ordinal, maka variabel



yang di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 1.4  
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji kualitas data

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total, yaitu jumlah tiap skor butir pertanyaan. Dalam hal analisis item ini, teknik kiorelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang banyak digunakan. Selanjutnya, dalam memberikan inteerpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dan tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Menurut Sugiyono (2009:114), syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau nilai  $r > 0.30$ . Jadi korelasi antara butir dengan total skor kurang dari 0.30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah hasil kuisioner dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dilakukan dengan test retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Menurut Sugiyono (2009:122), pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Perhitungan reliabilitas internal pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Pada uji ini dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 dimana kriterianya sebagai berikut:

$\alpha \geq 0,6$  artinya instrument reliabel

$\alpha \leq 0,6$  artinya instrument tidak reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2014:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Menurut Ghozali (2014:105) multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10

sama dengan tingkat *kolonieritas* 0,95 sedangkan nilai VIF < 5. Walaupun *multikolonieritas* dapat dideteksi dengan *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan adalah metode regresi linier berganda dengan persamaan umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Intersep

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Fasilitas Kerja

$X_3$  = Sanksi kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

#### 4. Uji t

Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan Uji-t sebagai berikut, dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y.
- b. Jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$   $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

#### 5. Uji f

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0: \beta_i = 0, i = 1, 2, 3$

$H_1$ : tidak semua  $\beta_i = 0$

Dengan statistic uji sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{jk(\text{reg})/k}{jk\text{---}n-k-1}$$

Dimana :

$jk(\text{reg})$  = jumlah kuadrat regresi

$Jk(\text{res})$  = jumlah kuadrat sisaa

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Kriteria pengujian:

- a.  $H_0$  ditolak: jik  $F_{\text{tabel}}$ , artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ . Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

###### **a. Gambaran Singkat PT. Swakarya Insan Mandiri**

PT. Swakarya Insan Mandiri berdiri di Indonesia sejak tahun 2005 di Jakarta dengan bisnis utama *Labour Outsourcing*. *Labour Outsourcing* merupakan salah satu bisnis terbesar yang menyelenggarakan pelayanan penyediaan jasa tenaga kerja. Pelayanan *full service* ini meliputi penanganan mulai dari *recruitment*, status ketenaga kerjaan, *development*, *database*, asuransi, *coaching dan counselling*, pembayaran gaji hingga pengelolaan pembayaran pajak. PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dibuka pada tahun 2007 yang beralamat di Jalan Ngumban Surbakti Kompleks Edenia Visto No.1-4 Sempakata Medan.

###### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi PT. Swakarya Insan Mandiri adalah “Menjadi perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia”. Misi PT. Swakarya Insan Mandiri adalah:

- (1) Memberikan pelayanan yang terbaik dan professional kepada seluruh pelanggan
- (2) Mengembangkan sumber daya manusia yang dapat di percaya serta kompeten di bidangnya sehingga menjadi manusia yang produktif.

- (3) Ikut mensejahterahkan masyarakat Indonesia dengan membuka dan memberikan kesempatan kerja
- (4) Memberikan *return* yang menguntungkan bagi semua *stakeholder*.

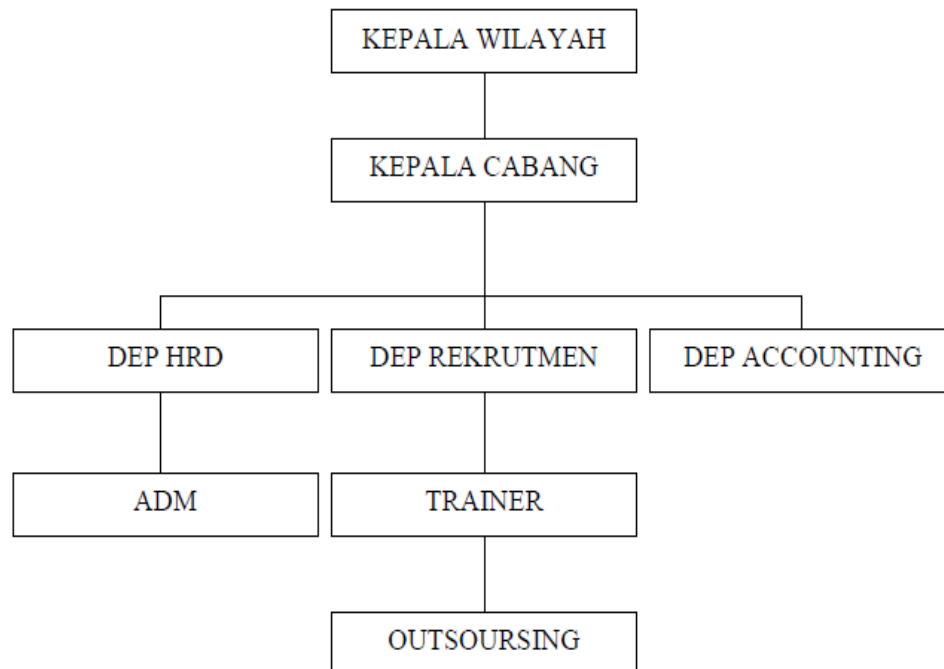
**c. Struktur Organisasi**

Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh *profit* atau keuntungan. Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun *profit* adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah *profit*, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih *profit* dalam kegiatan bisnisnya, sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama di dalam organisasi tersebut.

Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*structureorganizational*). Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat



dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri Medan sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 61 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

### 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	33	54.1	54.1	54.1
	Laki-Laki	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dominan responden adalah responden perempuan dengan jumlah 33 orang (54,1%) dan laki-laki sebanyak 28 orang (45,9%).

## 2) Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahun	28	45.9	45.9	45.9
	20-30 Tahun	27	44.3	44.3	90.2
	41-50 Tahun	6	9.8	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 28 orang (45,9%), responden berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang (44,3%), dan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang (9,8%).

## 3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akademi/Diploma	36	59.0	59.0	59.0
	S1	14	23.0	23.0	82.0
	SMA Sederajat	11	18.0	18.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan akademi/diploma sebanyak 36 orang (59%), pendidikan S1 sebanyak 14 orang (23%) dan pendidikan SMA sederajat sebanyak 11 orang (18%).

#### 4) Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 Tahun	36	59.0	59.0	59.0
	5-10 Tahun	23	37.7	37.7	96.7
	< 2 Tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa bekerja 2-5 tahun sebanyak 36 orang (59%), 5-10 tahun sebanyak 23 orang (37,7%) dan kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang (3,3%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya jawaban responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

#### 1) Variabel Disiplin kerja (X1)

**Tabel 4.5 Karyawan Selalu Datang ke Kantor Tepat Waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	37	60.7	60.7	60.7
	Setuju	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui dominan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (60,7%) dan setuju sebanyak 24 orang (39,3%).

**Tabel 4.6 Karyawan Selalu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Program Kerja Serta Teknis Yang Telah Ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	41.0	41.0	41.0
	Sangat setuju	19	31.1	31.1	72.1
	Kurang Setuju	15	24.6	24.6	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	41.0	41.0	41.0
	Sangat setuju	19	31.1	31.1	72.1
	Kurang Setuju	15	24.6	24.6	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju dengan jumlah 25 orang (41%), sangat setuju sebanyak 19 orang (31,1%), kurang setuju sebanyak 15 orang (24,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.7 Karyawan Akan Bertanggungjawab Atas Hasil Kerja Yang Dilakukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	32	52.5	52.5	52.5
	Setuju	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (52,5%) dan setuju sebanyak 29 orang (47,5%).

**Tabel 4.8 Karyawan Selalu Taat Pada Standar Aturan Pelaksanaan Pekerjaan Yang Telah Ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	36	59.0	59.0	59.0
	Setuju	14	23.0	23.0	82.0
	Kurang Setuju	6	9.8	9.8	91.8
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui dominan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (59%), setuju sebanyak 14 orang (23%), kurang

setuju sebanyak 6 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.9 Karyawan Selalu Menjaga Fasilitas Kantor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	37.7	37.7	37.7
	Sangat setuju	20	32.8	32.8	70.5
	Kurang Setuju	16	26.2	26.2	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	98.4
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui dominan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (37,7%), sangat setuju sebanyak 20 orang (32,8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (26,2%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.10 Karyawan Sangat Berhati-hati dan Detail Dalam Melakukan Tugasnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	45.9	45.9	45.9
	Sangat setuju	14	23.0	23.0	68.9
	Kurang Setuju	11	18.0	18.0	86.9
	Tidak Setuju	7	11.5	11.5	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45,9%), sangat setuju sebanyak 14 orang (23%), kurang setuju sebanyak 11 orang (18%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.11 Karyawan Akan Meminta Surat Tugas Jika Harus Bekerja Diluar Kantor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	34	55.7	55.7	55.7
	Setuju	25	41.0	41.0	96.7
	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Disiplin kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (55,7%) kemudian setuju sebanyak 25 orang (41%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

## 2) Fasilitas Kerja (X2)

**Tabel 4.12 Karyawan Merasa Nyaman Dengan Gedung Tempat Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	36	59.0	59.0	59.0
	Setuju	14	23.0	23.0	82.0
	Kurang Setuju	9	14.8	14.8	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	98.4
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (59%), setuju sebanyak 14 orang (23%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,8%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.13 Karyawan Merasa Gedung Tidak Membahayakan Jiwa Karyawan Karena Berdiri Dengan Kokoh**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	38	62.3	62.3	62.3
	Setuju	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (62,3%), dan setuju sebanyak 23 orang (37,7%).

**Tabel 4.14 Peralatan Kerja Tersedia dan Memadai Bagi Karyawan Untuk Melaksanakan Pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	38	62.3	62.3	62.3
	Setuju	12	19.7	19.7	82.0
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	90.2
	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (62,3%), setuju sebanyak 12 orang (19,7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,2%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.15 Perusahaan Menyediakan Perlengkapan Yang Baik Untuk Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	33	54.1	54.1	54.1
	Setuju	16	26.2	26.2	80.3
	Kurang Setuju	6	9.8	9.8	90.2
	Tidak Setuju	4	6.6	6.6	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (54,1%), setuju sebanyak 16 orang (26,2%), kurang setuju sebanyak 6 orang (9,8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,6%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.16 Kantor Dapat Diakses Dengan Mudah Oleh Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	23	37.7	37.7	37.7
	Setuju	22	36.1	36.1	73.8
	Kurang Setuju	13	21.3	21.3	95.1
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (37,7%), setuju sebanyak 22 orang (36,1%), kurang setuju 13 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%)

**Tabel 4.17 Perusahaan Menyediakan Alat Transportasi Bagi Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	55.7	55.7	55.7
	Sangat setuju	21	34.4	34.4	90.2
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Kurang Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 34 orang (55,7%), sangat setuju sebanyak 21 orang (34,4%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.18 Alat Komunikasi Di Dalam Perusahaan Tersedia Dengan Memadai dan Dalam Kondisi Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	29	47.5	47.5	47.5
	Setuju	28	45.9	45.9	93.4
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	96.7



	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Fasilitas kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (47,5%), setuju sebanyak 28 orang (45,9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

### 3) Sanksi Kerja (X3)

**Tabel 4.19 Gaji Akan Dipotong Jika Karyawan Terlambat Lebih Dari 15 Menit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	31	50.8	50.8	50.8
	Setuju	28	45.9	45.9	96.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui dominan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50,8%), setuju sebanyak 28 orang (45,9%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.20 Karyawan Akan Didenda Jika Melakukan Kelalaian, Menghilangkan atau Merusak Fasilitas Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	35	57.4	57.4	57.4
	Setuju	15	24.6	24.6	82.0
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	90.2
	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (57,4%), setuju sebanyak 15 orang (24,6%), kurang

setuju sebanyak 5 orang (8,2%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.21 Karyawan Akan Diskorsing Jika Tidak Melaksanakan Tugasnya Dengan Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	37.7	37.7	37.7
	Sangat setuju	20	32.8	32.8	70.5
	Kurang Setuju	15	24.6	24.6	95.1
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui dominan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (37,7%), sangat setuju sebanyak 20 orang (32,8%), kurang setuju sebanyak 15 orang (24,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.22 Karyawan Akan Didemosi Jika Menentang Perintah Pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	35	57.4	57.4	57.4
	Setuju	15	24.6	24.6	82.0
	Kurang Setuju	8	13.1	13.1	95.1
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (57,4%), setuju sebanyak 15 orang (24,6%), kurang setuju sebanyak 8 orang (13,1%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.23 Karyawan Akan Di Demosi Jika Hasil Evaluasi Karyawan Menunjukkan Karyawan Tidak Layak Pada Posisinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	37	60.7	60.7	60.7
	Setuju	16	26.2	26.2	86.9
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	95.1
	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (60,7%), setuju sebanyak 16 orang (26,2%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,2%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.24 Karyawan Akan Dipecat Jika Terbukti Melakukan Pelanggaran Berat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	50.8	50.8	50.8
	Sangat setuju	24	39.3	39.3	90.2
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	98.4
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Sanksi Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 31 orang (50,8%), sangat setuju sebanyak 24 orang (39,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,2%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.25 Karyawan Akan Dipecat Jika Terbukti Memicu Konflik Pada Perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	35	57.4	57.4	57.4
	Setuju	15	24.6	24.6	82.0
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	90.2
	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (57,4%), setuju sebanyak 15 orang (24,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,2%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

#### 4) Variabel Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.26 Karyawan Selalu Melakukan Cek dan Ricek Terhadap Tugas Yang Telah Dilaksanakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	38	62.3	62.3	62.3
	Setuju	13	21.3	21.3	83.6
	Kurang Setuju	7	11.5	11.5	95.1
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (62,3%), setuju sebanyak 13 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11,5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.27 Karyawan Dapat Menyelesaikan Beban Kerja Secara Detail dan Tepat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	39.3	39.3	39.3
	Sangat setuju	20	32.8	32.8	72.1
	Kurang Setuju	15	24.6	24.6	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 24 orang (39,3%), sangat setuju sebanyak 20 orang (32,8%), kurang

setuju setuju sebanyak 15 orang (24,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.28 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Yang Diharapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	41.0	41.0	41.0
	Sangat setuju	18	29.5	29.5	70.5
	Kurang Setuju	13	21.3	21.3	91.8
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41%), sangat setuju sebanyak 18 orang (29,5%), kurang setuju sebanyak 13 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.29 Karyawan Dapat Mengerjakan Tugas Yang Mendesak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	39	63.9	63.9	63.9
	Setuju	11	18.0	18.0	82.0
	Kurang Setuju	5	8.2	8.2	90.2
	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (63,9%), setuju sebanyak 11 orang (18%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,2%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.30 Karyawan Tidak Suka Menggunakan Alat Kerja Sembarangan dan Harus Mengembalikannya Kepada Tempat Semula**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	24	39.3	39.3	39.3
	Setuju	19	31.1	31.1	70.5
	Kurang Setuju	15	24.6	24.6	95.1
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.4
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (39,3%), setuju sebanyak 19 orang (31,1%), kurang setuju sebanyak 15 orang (24,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.31 Karyawan Menggunakan Alat Kerja Dengan Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	54.1	54.1	54.1
	Sangat setuju	22	36.1	36.1	90.2
	Tidak Setuju	3	4.9	4.9	95.1
	Kurang Setuju	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diketahui dominan responden menyatakan setuju sebanyak 33 orang (54,1%), sangat setuju sebanyak 22 orang (36,1%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (4,9%).

**Tabel 4.32 Karyawan Mampu Bekerjasama Dengan Seluruh Karyawan Lain**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	39	63.9	63.9	63.9

	Setuju	13	21.3	21.3	85.2
	Kurang Setuju	7	11.5	11.5	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	98.4
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (63,9%), setuju sebanyak 13 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11,5%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%).

**Tabel 4.33 Karyawan Memiliki Inisiatif Kerja Yang Baik Sehingga Karyawan Tidak Perlu Terlalu Banyak Dibimbing**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	26	42.6	42.6	42.6
	Setuju	13	21.3	21.3	63.9
	Kurang Setuju	10	16.4	16.4	80.3
	Tidak Setuju	8	13.1	13.1	93.4
	Sangat Tidak Setuju	4	6.6	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja karyawan, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, diketahui dominan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (42,6%), setuju sebanyak 13 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (13,1%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,6%).

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1) Uji validitas (Uji keabsahan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

**Tabel 4.34 Validitas Variabel**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	118.13	228.749	<b>.745</b>	.928
X1.2	118.77	223.713	<b>.558</b>	.928
X1.3	118.21	232.404	<b>.485</b>	.930
X1.4	118.44	214.917	<b>.779</b>	.925
X1.5	118.75	221.855	<b>.647</b>	.927
X1.6	118.97	229.732	<b>.313</b>	.932
X1.7	118.21	229.070	<b>.625</b>	.929
X2.1	118.38	226.639	<b>.459</b>	.930
X2.2	118.11	229.603	<b>.692</b>	.928
X2.3	118.44	213.551	<b>.765</b>	.925
X2.4	118.52	216.754	<b>.696</b>	.926
X2.5	118.69	222.651	<b>.591</b>	.928
X2.6	118.54	231.286	<b>.362</b>	.931
X2.7	118.36	231.068	<b>.394</b>	.930
X3.1	118.30	232.645	<b>.342</b>	.931
X3.2	118.49	213.754	<b>.766</b>	.925
X3.3	118.77	222.180	<b>.615</b>	.928
X3.4	118.41	226.579	<b>.444</b>	.930
X3.5	118.36	220.668	<b>.618</b>	.928
X3.6	118.46	230.686	<b>.429</b>	.930
X3.7	118.49	215.021	<b>.725</b>	.926
Y1	118.34	225.630	<b>.483</b>	.929
Y2	118.75	223.855	<b>.546</b>	.929
Y3	118.85	226.028	<b>.434</b>	.930
Y4	118.43	213.149	<b>.775</b>	.925
Y5	118.70	221.478	<b>.615</b>	.928
Y6	118.52	231.187	<b>.363</b>	.931
Y7	118.30	225.911	<b>.503</b>	.929



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	118.13	228.749	<b>.745</b>	.928
X1.2	118.77	223.713	<b>.558</b>	.928
X1.3	118.21	232.404	<b>.485</b>	.930
X1.4	118.44	214.917	<b>.779</b>	.925
X1.5	118.75	221.855	<b>.647</b>	.927
X1.6	118.97	229.732	<b>.313</b>	.932
X1.7	118.21	229.070	<b>.625</b>	.929
X2.1	118.38	226.639	<b>.459</b>	.930
X2.2	118.11	229.603	<b>.692</b>	.928
X2.3	118.44	213.551	<b>.765</b>	.925
X2.4	118.52	216.754	<b>.696</b>	.926
X2.5	118.69	222.651	<b>.591</b>	.928
X2.6	118.54	231.286	<b>.362</b>	.931
X2.7	118.36	231.068	<b>.394</b>	.930
X3.1	118.30	232.645	<b>.342</b>	.931
X3.2	118.49	213.754	<b>.766</b>	.925
X3.3	118.77	222.180	<b>.615</b>	.928
X3.4	118.41	226.579	<b>.444</b>	.930
X3.5	118.36	220.668	<b>.618</b>	.928
X3.6	118.46	230.686	<b>.429</b>	.930
X3.7	118.49	215.021	<b>.725</b>	.926
Y1	118.34	225.630	<b>.483</b>	.929
Y2	118.75	223.855	<b>.546</b>	.929
Y3	118.85	226.028	<b>.434</b>	.930
Y4	118.43	213.149	<b>.775</b>	.925
Y5	118.70	221.478	<b>.615</b>	.928
Y6	118.52	231.187	<b>.363</b>	.931
Y7	118.30	225.911	<b>.503</b>	.929
Y8	118.93	226.129	<b>.314</b>	.933

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.34 di atas diketahui nilai ke semua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 29) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir

pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 61 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%,  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), setelah dilihat tabel r didapat bahwa  $r_{tabel} = 0,25$  maka nilai seluruh  $r_{hitung}$  yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,20 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

## 2) Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) **0,60**. Reliabilitas dari pernyataan kuisisioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

**Tabel 4.35 Reliabilitas Variabel**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	29

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2019

Pada tabel 4.35 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar **0,931**. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel  $0,931 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

## 5. Uji Asumsi Klasik

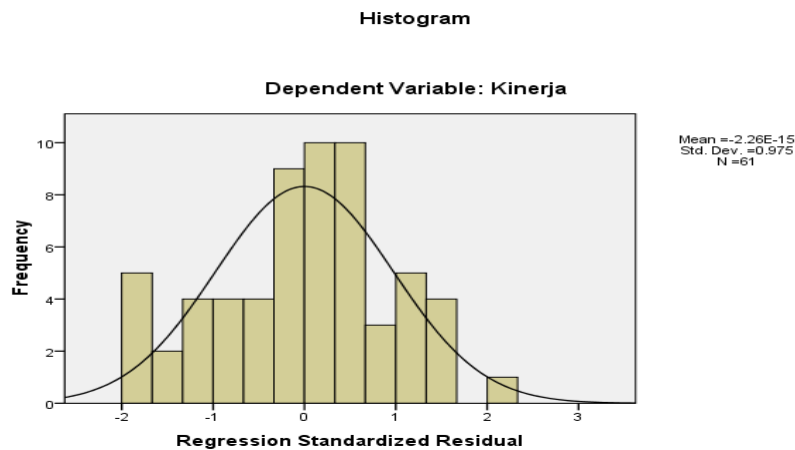
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal**

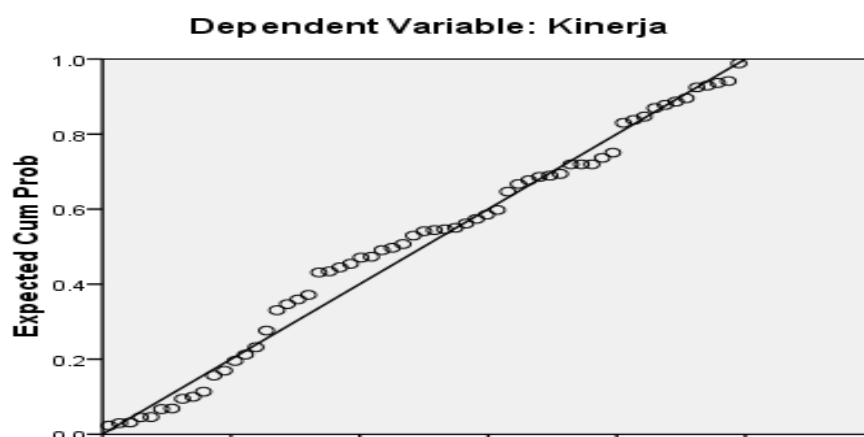
*Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019*

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

### 2) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.3 berikut ini :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 4.3 Uji Normalitas P-P plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik – titik dari disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja menyebar disekitar garis diagonal kinerja karyawan yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

**3) Uji Kolmogorof Smirnov(K-S)**

Uji *Kolmogorof Smirnov*(K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed)  $>(\alpha)$  0,05). Hasil uji *Kolmogorof Smirnov*(K-S) adalah seperti pada tabel 4.36 berikut ini:

**Tabel 4.36 Hasil Uji Kolmogrof Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96242141
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.056
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.554

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,554 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.37 berikut :

**Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin_Kerja	.333	2.999
	Fasilitas_Kerja	.122	8.214
	Sanksi_Kerja	.124	8.042

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

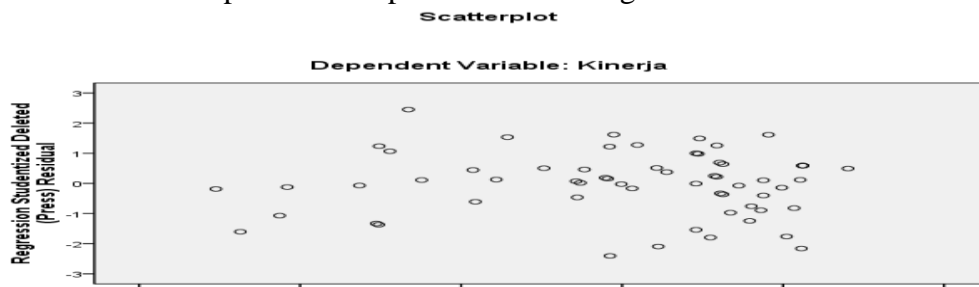
Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *tolerance* disiplin kerja  $0,333 > 0,10$ , fasilitas kerja  $0,122 > 0,10$  dan sanksi kerja  $0,124 > 0,10$  sedangkan nilai *VIF* disiplin kerja  $2,999 < 10$ , fasilitas kerja  $8,214 < 10$ , dan sanksi kerja  $8,042 < 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- (2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.4 berikut :



Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa data yang dihasilkan acak atau tidak membentuk

#### Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

suatu pola yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas pada model regresi linier berganda yang digunakan untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.38 Model Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.827	2.231		-1.267	.210
	Disiplin_Kerja	.487	.121	.387	4.020	.000
	Fasilitas_Kerja	1.132	.194	.928	5.827	.000
	Sanksi_Kerja	-.423	.171	-.390	-2.474	.016

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.38 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja karyawan =  $-2,827 + \text{disiplin kerja } (0,487) + \text{fasilitas kerja } (1,132) + \text{sanksi kerja } (-0,423)$ . Konstanta sebesar  $-2,827$  menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja karyawan) tetap sebesar  $-2,827$ . Nilai koefisien sebesar  $0,487$  menunjukkan apabila disiplin kerja diberikan sebesar 1 akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar  $0,487$ , Nilai koefisien sebesar  $1,132$  menunjukkan apabila fasilitas kerja diberikan sebesar 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $1,132$  dan nilai koefisien sebesar  $-0,423$  menunjukkan apabila sanksi kerja diberikan sebesar 1 maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $-0,423$ .

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji pengaruh sebagian/parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

**Tabel 4.39 T Hitung**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.827	2.231		-1.267	.210
	Disiplin_Kerja	.487	.121	.387	<b>4.020</b>	<b>.000</b>
	Fasilitas_Kerja	1.132	.194	.928	<b>5.827</b>	<b>.000</b>
	Sanksi_Kerja	-.423	.171	-.390	<b>-2.474</b>	<b>.016</b>

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

#### 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$

(b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5\%$

Berdasarkan tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,020 > t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,00 \leq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yakni ada pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$

(b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5\%$

Berdasarkan tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,827 < t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh fasilitas kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Pengaruh sanksi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh sanksi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh sanksi kerja terhadap kinerja karyawan



Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- (a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5\%$
- (b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5\%$

Berdasarkan tabel 4.39 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} -2.474 < t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,016 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa ditolak yakni tidak ada pengaruh sanksi kerjasecara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (disiplin kerja, fasilitas kerja, dan sanksi kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (a) Tolak hipotesa apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan  $F > \alpha 5\%$
- (b) Terima hipotesa apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F \leq \alpha 5\%$

**Tabel 4.40 F Hitung  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082.672	3	360.891	<b>89.026</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	231.066	57	4.054		
	Total	1313.738	60			

a. Predictors: (Constant), Sanksi\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Fasilitas\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 89,026 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 yang dapat dilihat pada  $\alpha$  5 % (lihat lampiran tabel F). Dengan tingkat signifikan 0,00 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji pengaruh determinasi

**Tabel 4.41 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.815	2.013	2.046

a. Predictors: (Constant), Sanksi\_Kerja, Disiplin\_Kerja, Fasilitas\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.41 di atas terlihat bahwa besarnya adjusted  $R_{Square}$  sebesar 0,815 berarti 81,5 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 81,5\% = 18,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

## B. Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $F_{hitung} 89,026 > F_{tabel} 2,77$ ) dan  $sig 0,00 \leq 0,05$ ) dengan nilai determinasi sebesar 81,5%. Secara parsial didapati hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} 4,020 > t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,00 \leq 0,05$ ), fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan  $t_{hitung} 5,827 < t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,00 \leq 0,05$ , dan sanksi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} -2.474 < t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,016 > 0,05$ )

Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri. Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan bagi karyawan oleh perusahaan untuk berfungsinya bisnis dengan benar. Fasilitas yang disediakan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara sanksi kerja merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Pada dasarnya sanksi

kerja dapat memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dan rasa takut untuk melakukan kesalahan pada saat bekerja, sehingga para karyawan akan meminimalisir tingkat kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan sanksi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri dengan nilai determinasi 81,5% yang artinya disiplin kerja, fasilitas kerja dan sanksi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% adalah faktor yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.
2. Disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun sanksi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Disiplin kerja tetap harus ditingkatkan pada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri dengan cara meningkat kehadiran, dan perlengkapan kantor yang memadai.
2. Sanksi kerja harus terus dievaluasi agar tidak terlalu berat bagi karyawan dan juga tidak terlalu ringan sehingga disiplin tetap dapat berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2001. Manajemen SumberDaya Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya
- Asmirasih*, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian
- Assauri, Sofjan. 2004. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto*, *Suharsimi*. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto*. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya
- Daradjat*, *Zakiah*, Dkk, 2008, Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: BumiAksara
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Erni Tris Kurniawan, *Suledan Saefullah*, 2005. Pengantar Manajemen,. Jakarta. Prenada Media.
- Gomes, *Faustino Cardoso*. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan*.( 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan*, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke enam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hariandja, *MarihotTua Effendi*, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Handoko*, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia.BPFE-Yogyakarta.
- Hartanto*. (2005). Psikologi Ekonomi dan Konsume. Penerbit Bagian Psikologi. Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok

Heidjachman Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2006. Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. Penerbit Bualan Bintang. Semarang

H.B. Siswanto. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta :Bumi Aksara

Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan

Mulyasa E., 2007. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung

Purwono dan R. Hartono. 2005. Kacang Hijau. Penebar Swadaya, Depok

Sondang P. Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung :Alfabeta.

Suryosubroto. 2002. Proses Belajar Mengajar Di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta

Tatang M. Amirin, dkk. (2011). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press

#### **JURNAL :**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.