



## ***The Influence Of Work Discipline And Work Facilities On Employee Performance At Pt. Parsaoran Global Datatrans Branch Tasikmalaya***

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya**

Winda Windiyani <sup>1)</sup>; Rita Tri Yusnita <sup>2)</sup>; Mila Karmila <sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [windawindiyani211@gmail.com](mailto:windawindiyani211@gmail.com); <sup>2)</sup> [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com)

#### **ARTICLE HISTORY**

Received [20 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [15 Juli 2023]

#### **KEYWORDS**

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data diperoleh secara langsung melalui koesioner yang disebar kepada 50 responden karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya dengan menggunakan Teknik sampling jenuh dan menggunakan keseluruhan populasi. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans dan Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya.

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Discipline and Work Facilities on Employee Performance at PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya. The research method used in this study is a quantitative method with descriptive analysis method. Data collection techniques were obtained directly through questionnaires which were distributed to 50 employee respondents PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya by using saturated sampling techniques and using the entire population. The data analysis tool used in this study is multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results show that: Work Discipline and Work Facilities simultaneously have a significant effect on Employee Performance PT. Parsaoran Global Datatrans. Work Discipline partially has a significant effect on employee performance PT. Parsaoran Global Datatrans and Work Facilities partially have a significant effect on Employee Performance at PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya.*

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dalam masa perkembangan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan targetnya. Sumber daya manusia aset yang paling penting untuk setiap perusahaan yang menjadi perencana dan perilaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi, karena manusia itu sendiri mempunyai bakat, kualitas, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya Astuti (2020: 104) . Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk dalam melakukan pekerjaan atau bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya.

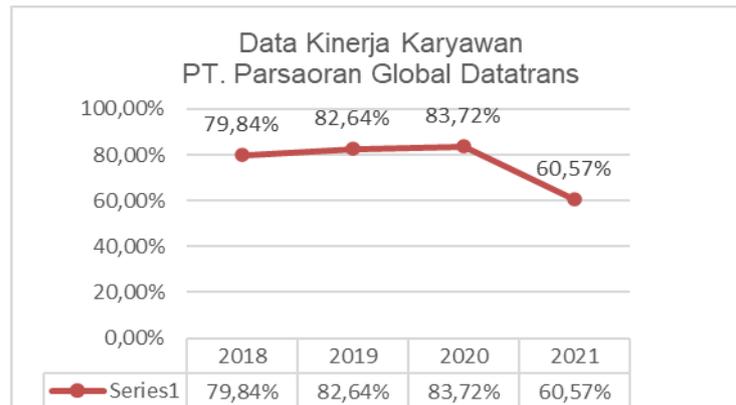
Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum adalah suatu hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Amalia & Rudiansyah (2019:95).

PT. Parsaoran Global Datatrans (HSP Net) merupakan perusahaan Penyedia Jasa Layanan *Internet Dedicated (Dedicated Internet Service Provider)*. HSP Net terlahir sebagai sebuah Jasa Rental PC dan

*Playstation* kecil pada tahun 1998, lalu berkembang menjadi sebuah Jasa Rental PC & Internet yang dulu dikenal sebagai Warung Internet (WARNET).

PT. Parsaoran Global Datatrans (HSP Net) merupakan perusahaan Penyedia Jasa Layanan *Internet Dedicated (Dedicated Internet Service Provider)*. HSP Net terlahir sebagai sebuah Jasa Rental PC dan *Playstation* kecil pada tahun 1998, lalu berkembang menjadi sebuah Jasa Rental PC & Internet yang dulu dikenal sebagai Warung Internet (WARNET).

**Data Kinerja Karyawan  
PT. Parsaoran Global Datatrans Tahun 2018-2021**



Sumber: PT. Parsaoran Global Datatrans

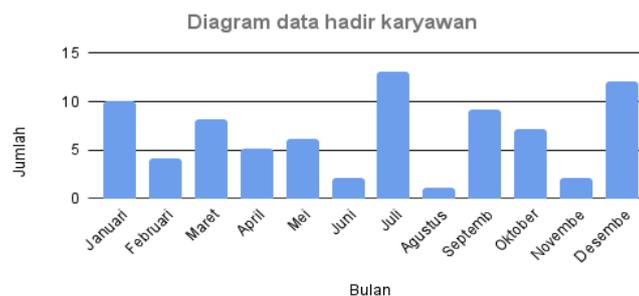
**Gambar 1. Diagram Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Gambar penilaian kinerja karyawan pada PT. Parsaoran Global Datatrans (HSPNet) dikategorikan tidak baik dimana pada unsur kinerja disiplin kerja mengalami penurunan pada tahun 2021 yang dijelaskan pada Gambar. Disiplin kerja disini merupakan disiplin kerja yang mungkin tidak

menaati peraturan yang berlaku untuk masuk kerja dan masuk di jam kerja. Dan disiplin juga merupakan peraturan perusahaan untuk selalu ditaati serta kesanggupan dari karyawan agar tidak melanggar peraturan yang sudah ditentukan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan sikap karyawan yang disiplin dan mempunyai fasilitas cukup. Salah satu indikator disiplin adalah mematuhi peraturan yang berlaku, absensi pegawai diperusahaan setiap harinya seperti banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja atau bahkan tidak hadir dengan berbagai alasan.

**Data Absensi Karyawan  
PT. Parsaoran Global Datatras (HSPNet)  
Per 31 Desember 2021**



Sumber: PT. Parsaoran Global Datatrans (HSPNet)

**Gambar 2. Diagram Absensi**



Berdasarkan Gambar bahwa karyawan PT. Parsoran Global Datatrans memiliki tingkat absensi yang tidak teratur pada tahun 2021 mengakibatkan kinerja karyawan menurun diakibatkan tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan keterangan sakit, izin, tanpa keterangan serta ketepatan waktu bekerja. seperti pada

diagram diatas menurunnya tingkat kehadiran yang tertera di data absensi pada tahun 2021 yaitu pada bulan Agustus. Dengan disiplin yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah maka dapat dinilai kedisiplinan di perusahaan PT. Parsaoran Global Datatrans kurang disiplin dan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja yang kurang optimal.

Melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans (HSPNet) Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa selain disiplin kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya tangga, kurangnya alat transportasi, kurangnya laptop dan karyawan masih membawa laptop miliknya sendiri sehingga menghambat kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tanggung jawab terhadap peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat dikategorikan baik apabila seorang karyawan telah memenuhi kriteria seperti sikap, norma, kepatuhan dalam peraturan dan tanggung jawab.

Berikut beberapa pengertian Disiplin Kerja:

Menurut Simatupang A (2018: 44) mengemukakan bahwa:

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”

Menurut Mangkunegara (2017: 129) bahwa:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Edy Sutrisno (2019: 79) menyatakan bahwa:

”Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan berlaku yang ada disekitarnya”.

Menurut Sugiarto et al., n.d. (2022: 193) bahwa:

“Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan berkelompok agar senantiasa taat terhadap peraturan, norma, nilai, maupun perundang-undangan yang berlaku”.

Dari berbagai pendapat ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perilaku seorang karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 94) Indikator-indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan  
Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Seperti halnya dalam berpakaian, tingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan  
Dapat dilihat dari perilaku mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Taat terhadap aturan lainnta di perusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dilakukan pegawai selama di perusahaan.

### Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap karyawan dalam memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Setiap perusahaan memberikan fasilitas kerja yang berbeda-beda dan jenisnya, tergantung dari apa yang dibutuhkan setiap karyawannya dalam bekerja.

Menurut Moenir (2016: 5) bahwa:

“Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Siagian (2017: 2) menyatakan bahwa:

“Fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai yang berupa dukungan teknologi yang baik supaya mempermudah dan mempercepat pekerjaan”.

Menurut Rifai'i (2019: 5) menyatakan bahwa:

"Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu".

Menurut Sedarmayanti (2018: 3) menyatakan bahwa:

"Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bentuk fisik, yang harus digunakan secara normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang lama ataupun permanen serta bisa memberikan manfaat untuk perusahaan di masa yang akan datang. Setiap Perusahaan pastinya membutuhkan penyediaan fasilitas kerja yang cukup supaya mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila suatu perusahaan tidak menyediakan fasilitas kerja maka hasil kerjanya kurang efektif.

### Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016: 120) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja operasional  
Alat kerja operasional yaitu, semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi. Seperti mesin *fotocopy*, *computer*, printer, tangga, septibel, kabel supliser.
2. Fasilitas perlengkapan kerja  
Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai memperlancar pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan komunimasi, mebel (meja, kursi, kursi tamu).
3. Fasilitas sosial  
Fasilitas social yaitu fasilitas yang digunakan ole karyawan dan berfungsi secara social. Seperti disediakannya mess, alat transfortasi (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugasnya

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan peran yang sangat penting untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2019: 172) menyatakan:

"Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi".

Menurut Mangkunegara (2017: 67) bahwa:

"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Fahmi (2017: 188) bahwa:

"Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Hasibuan (2017: 94) menyatakan bahwa :

"Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dalam kesungguhan serta waktu".

Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpilkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang mencerminkan perilaku, dan penerapan keterampilan serta kemampuan dan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai kontribusi atau keikutsertaan terhadap perusahaan.

### Indikator Kinerja Karyawan

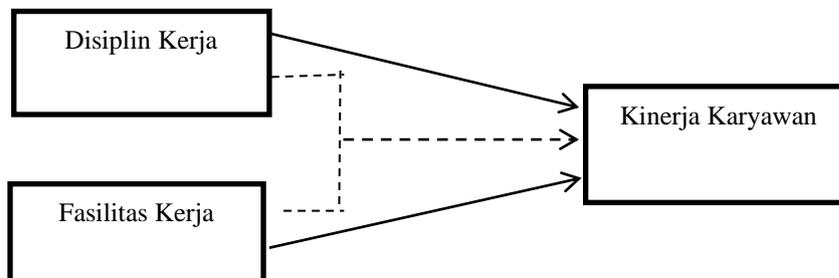
Berikut merupakan indikator penilaian kinerja PT. Parsaoran Global Datatrans yang dipakai di perusahaan diantaranya:

1. Penampilan dan kerapihan, bekerja dengan berpenampihan rapih sesuai dengan tanda pengenal dan segaram yang telah diberikan perusahaan.
2. Kemampuan berkomunikasi, dengan berkomunikasi yang jelas karyawan akan saling memahami
3. Ketepatan waktu kehadiran, tingkat aktivitas yang dimulai atau diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan.
4. Disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.



5. Kemampuan belajar dan bekerja, pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa pengawasan.
6. Kemampuan memahami dan melaksanakan instruksi, kemampuan itu sendiri supaya karyawan dapat memahami pekerjaannya dan instruksi dari perusahaan dilaksanakan dengan baik.
7. Taggung jawab dalam pekerjaan, diberikannya tanggung jawab dalam bekerja supaya karyawan terbiasa untuk tanggung jawab di segala bidang khususnya pekerjaan yang diberikan.

Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



**Gambar 3. Kerangka pemikiran**

Keterangan:

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_

Pengaruh Simultan : \_\_\_\_\_

### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran maka penulis merumuskan hipotesis bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans.
3. Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Parsaoran Global Datatrans.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 16) bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada silsilah postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data-data dan informasi yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti, penulis telah melaksanakan penelitian pada PT. Parsaoran Global Datatrans di Perumahan Permata Intan Regency Jl. Intan Raya No. 11 Cipedes Tasikmalaya

### Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara  
Menurut Sugiyono (2019: 195) teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan jawaban, memperhatikan perilaku, dan merekam semua respon dari narasumber.
2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku responden.

3. Studi Dokumentasi  
Teknik pengumpulan data sekunder dari subjek yang diteliti secara langsung oleh pribadi maupun kelembagaan.

**Metode Analisis Data**

Dalam Penelitian penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>2</sub> = Fasilitas Kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Fasilitas Kerja
- e = Error, gangguan variabel

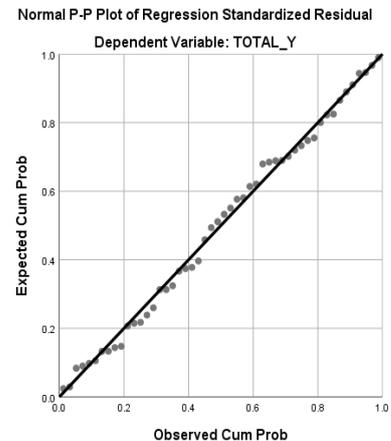
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63042196
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.057
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Berdasarkan *output* SPSS 25 Tabel, tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Selain itu uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan Gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data menyatakan normal.



### Uji Multikolinearitas

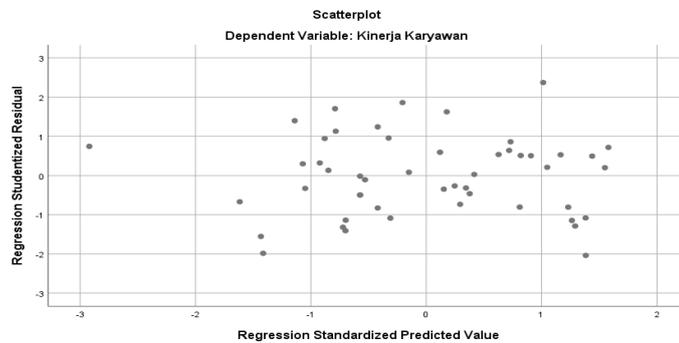
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.218	2.557		1.649	.106		
TOTAL_X1	.742	.126	.453	5.905	.000	.618	1.618
TOTAL_X2	1.071	.147	.558	7.278	.000	.618	1.618

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y6

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada disiplin kerja dan fasilitas kerja yaitu *tolerance* 0,618 > 0,10 dan VIF 1.618 < 10 hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi korelasi antara variable bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dengan begitu dapat disimpulkan, uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.595	2.366		1.519	.135
Disiplin Kerja	.049	.116	.078	.422	.675
Fasilitas Kerja	-.096	.136	-.130	-.704	.485

a. Dependent Variable: Abs\_res

Berdasarkan di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi dari semua variable independent > 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Disiplin Kerja 0,675 dan Fasilitas Kerja 0,485, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.822	2.685805	1.977

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil *Output* yang terdapat pada gambar hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,977 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

### Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan SPSS *Versi 25*, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4.218	2.557		1.649	.106			
Disiplin Kerja	.742	.126	.453	5.905	.000	.618	1.618	
Fasilitas Kerja	1.071	.147	.558	7.278	.000	.618	1.618	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,218 + 0,742X_1 + 1,071X_2 + e$$

**Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.822	2.685805	.829	114.033	2	47	.000	1.977

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* pengujian SPSS versi 25 yang terdapat pada gambar diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,911. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan hasil *output* SPSS, nilai determinasi pada *R-Square* adalah sebesar 0,829 atau 82,9%. Artinya besarnya pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja secara simultan sebesar 82,9% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya adalah pengaruh faktor lain

**Tabel 7. Hasil Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1645.162	2	822.581	114.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	339.037	47	7.214		
	Total	1984.199	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F tabel diperoleh sebesar 114.033 dengan tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Parsaoran Global Datatrans Cabang Tasikmalaya



**Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.218	2.557			1.649	.106			
Disiplin Kerja	.742	.126	.453		5.905	.000	.798	.653	.356
Fasilitas Kerja	1.071	.147	.558		7.278	.000	.838	.728	.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig. } 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan Fasilitas Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig. } 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Parsaoran Global Dtatrans Cabang Tasikmalaya secara keseluruhan sangat baik, sementara itu, fasilitas kerja pada PT. Parsaoran Global Dtatrans sudah baik. Serta kinerja karyawan PT. Parsaoran Global Dtatrans sudah baik. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya.
2. Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parsaoran Global Dtatrans Cabang Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja yang ada di PT. Parsaoran Global Dtatrans Cabang Tasikmalaya.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parsaoran Global Dtatrans Cabang Tasikmalaya.
4. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Parsaoran Global Dtatrans Cabang Tasikmalaya.

### Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 207 tentang aturan kerja yang sudah ditetapkan dengan jelas oleh perusahaan, karena itu diharapkan perusahaan dapat menjelaskan dan mempertegas peraturan pada karyawan supaya kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi kinerja maka disiplin kerja yang sudah ditetapkan harus dipatuhi dengan baik.
2. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Fasilitas Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 199 tentang ruangan kerja yang disediakan sesuai dengan fungsi dan kebutuhan, oleh karena itu perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan Fasilitas dengan menyediakan ruangan kerja yang sesuai dengan fungsi serta kebutuhan karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
3. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan, ditemukan skor terendah dengan nilai 199 tentang pemahaman semua pekerjaan yang sudah diberikan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan baik, oleh karena itu perusahaan harus melakukan upaya seperti memberikan pelatihan kerja, menjelaskan terkait pekerjaan yang akan diberikan dan menegaskan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diberikan.
4. Perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena disiplin kerja yang baik akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap perusahaan akan baik apabila kedisiplinan para karyawan bagus. Sementara itu yang perlu diperhatikan juga yaitu fasilitas kerja, dengan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan nyaman, sehingga kinerja karyawan akan maksimal dengan kenyamanan serta kebutuhan perusahaan yang cukup, hal tersebut akan berdampak baik terhadap perusahaan apabila kinerja karyawan maksimal
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan fasilitas kerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Annisa Ihdina (ed.))*. UISU Press.
- Ali, M., Nasution, N., & Salden, D. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan*. Jurnal UMSU, 1(1), 1-17. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17029>
- A. P. Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- A, Rifai'i, 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Ekonomedia, 8(1), 1689–1699.
- A., Simatupang. 2018. The Effect of discipline, motivation and commitment to employee performance.
- Dwinda Anggita, 2020. *7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan*. Diakses pada 25 Desember 2020, dari <https://employers.qlints.com/id-id/blog/7-metode-penilaian-kinerja-karyawan/>
- E., Amalia, & M. Rudiansyah, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. 3(2), 94–102.
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- H., Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- H., Sutapa E. B. Wijaksono, & Fajariah, N. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja li/I Kediri*. Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM), 1(3).
- Hutauruk Robert Thomas. 2022. *Analisis Korelasi Regresi Hubungan Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kobelco CMI Samarinda*. 8(September), 18–27.
- I. Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Listyani, I. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 1(1), 56-64.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- M. S. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- N Nasution, M., Ali., & D, Salden, 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan*. Jurnal UMSU, 1(1), 1–17. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17029>.
- N. N. Dewi, 2021. *Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja*. April, 355–366.
- P., V., Lengkong, A. R., Sugiarto, & H. M, Pandowo, 2022 *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership And Work Dicipline On The Performance Of CV Armada Siaga Employees During The Covid-19 PANDEMIC* Jurnal EMBA Vol . 10 ,. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 191–201.
- Setiana, A. R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- S., Nadiyah, & N. Astuti, 2021. *Pengaruh Fasilitas Kantor Motivasi Kerja Dan Kota Pangkalpinang Tahun 2021*. 8(2), 112–120.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program Yogyakarta*. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Grup.
- S. P., Siagian, 2017. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara.
- Syafrina, N. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12
- Syahrianti, N., Manajemen, D., & Ekonomi, D. (n.d.). 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province*.
- Sya, R., Meutia, C., Suri, M., Akbar, A., & Khalid, I. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah*. 1(2).
- W., Astuti. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan*. JURNAL SeMaRaK, 3(2), 102. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>.
- Wibowo, D. A. (n.d.). 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomart di Semarang*.
- Yuni indah, Astuti O., Wijaya, & Kurniawati, E. 2022. *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. indonesia makmur kediri*.