

**PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUDANG GARAM CV. KRISTAL
GARAMAINDO KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI



RENALDI SAPUTRA

NIM:105721104920

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN GUDANG GARAM CV. KRISTAL
GARAMAINDO KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan oleh:

RENALDI SAPUTRA

105721104920

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Q.S Al- Baqarah : 286)

Barang siapa yang mempermudah urusan orang lain maka Allah SWT akan mempermudah urusannya

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Skripsi ini saya persembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Bapak Hermansyah Dan ibunda Mantasina yang selalu melangitkan doa doa baik dan menjadi motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.

Keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini

PESAN DAN KESAN

Alhamdulillah terima kasih yang setulus-tulusnya saya ucapkan kepada teman-teman dan rekan yang terlibat dalam segala proses perjalanan pendidikan penelitian dijenjang perguruan tinggi semoga segala ilmu dan pengalaman yang terlibat dan didapatkan menjadi berkah.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto

Nama Mahasiswa : Renaldi Saputra

No. Stambuk/NIM : 105721104920

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

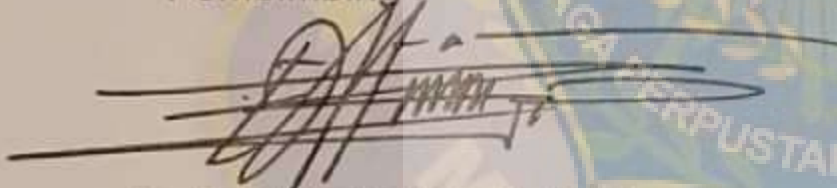
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

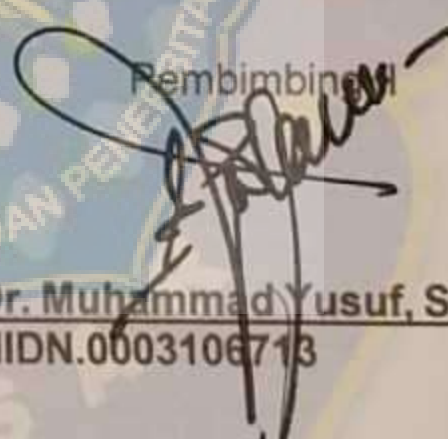
Makassar, 16 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NIDN. 0922027901

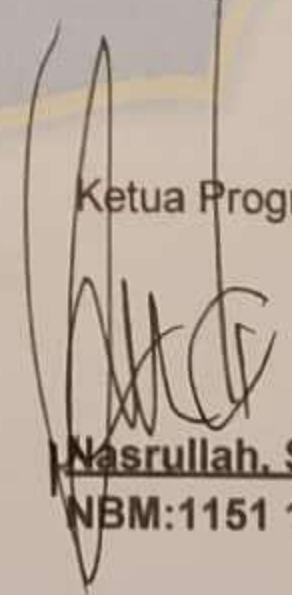

Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M
NIDN.0003106713

Mengetahui,

Ketua Program Studi




Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507


Nasrullah, S.E.,M.M
NBM:1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Renaldi Saputra, Nim :105721104920 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 13 Jumadil Akhir 1446 H/ 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Jumadil Akhir 1446 H
14 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. Pengawas ujian | : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suami, S.E.M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
2. Abdul Muttalib, S.E., M.M.
3. Dr. Sitti Aisyah, S.E., M.M.
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M. | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Renaldi Saputra

Stambuk : 105721104920

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Penaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal GaramIndo Kabupaten Jeneponto.

Dengan ini menyatakan bahwa :


Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2024

Yang membuat pernyataan,



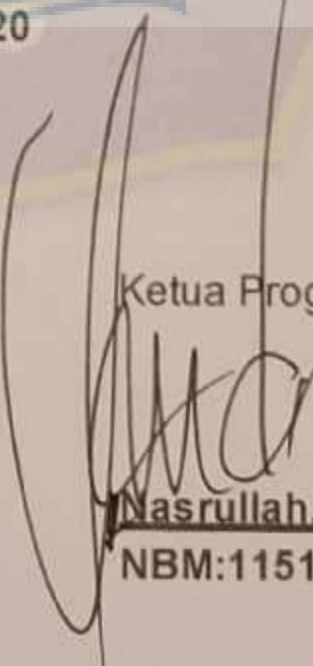

Renaldi saputra
NIM : 10521104920

Diketahui Oleh:



Dekan

Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Renaldi Saputra
NIM : 105721104920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Penagruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamindo Kabupaten Jeneponto.”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, Sebtember 2024

Yang Membuat Pernyataan,




METERAI
TEMPEL

Renaldi Saputra

NIM : 105721104920

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Displin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto” terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Hermansyah dan Ibu Mantasina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dan kasih sayang. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantaun dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda,ST,MT,IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Drs. Asdi, MM. selaku penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
10. Kepada pimpinan CV. Kristal Gamaindo beserta jajarannya . yang telah memberikan izin untuk meneliti dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Kepada Nina Noviana, terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan motivasi yang membangun sehingga masa

skripsi ini dapat penulis lalui dengan baik.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb



Makassar 2024

Renaldi Saputra

ABSTRAK

RENALDI SAPUTRA.2024. PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KRISTAL GARAMAINDO KABUPATEN JENEPONTO.SKRIPTSI. JURUSAN MANAJEMEN. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR.

Dibimbing oleh Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M dan Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.M

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari koesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan metode skla likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *statical package for the social science (spss)* versi 21. Mengenai pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Gudang garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto telah dibahas pada bab sebelumnya. Maka penulis menarik Kesimpulan disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan Fasilitas kerja lebih ditingkatkan lagi sebab kedua hal ini menjadi factor oenentu baik buruknya kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin, fasilitas kerja,kinerja karyawan



ABSTRACT

RENALDI SAPUTRA.2024. THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK FACILITIES ON CV EMPLOYEE PERFORMANCE. KRISTAL GARAMAINDO, JENEPONTO REGENCY. THESIS. MANAGEMENT DEPARTMENT. FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS. UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH MAKASSAR.

Guided by Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M and Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M

This study is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of discipline and work facilities on the performance of Gudang Garam CV employees. Kristal Garamaindo, Jeneponto Regency. The type of data used in this study is quantitative obtained from the shared coordinators and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data source used the skla Likert method. Based on the results of data research using statistical calculations through the *statical package for the social science* (spss) version 21 application. Regarding the influence of discipline and work facilities work on the performance of employees of Gudang Garam CV. The Garamaindo Crystal of Jeneponto Regency has been discussed in the previous chapter. Therefore, the author draws conclusions that discipline and work facilities have a positive and significant effect on employee performance. Discipline and work facilities are further improved because these two things are factors that determine the good or bad performance of employees.

Keywords: discipline, work facilities, employee performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah.....	3
3. Tujuan Penelitian	3
4. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2. Disiplin Kerja	7
3. Fasilitas Kerja.....	10
4. Kinerja Karyawan.....	12
B. Tinjauan Empiris	15
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III. METODE PENELITIAN	23
a. Jenis Penelitian	23
b. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
c. Jenis dan Sumber Data	23
d. Populasi dan Sampel	24
e. Metode Pengumpulan Data	25
f. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	26

g. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI	41
A. Gambaran Objek Penelitian	41
B. Penyajian Data.....	35
C. Analisis dan Interpretasi Data.....	45
BAB V. PENUTUP	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2	Skala Likert	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2	Usia	35
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel 4.4	Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5	Penilaian Responden Pada Variabel Disiplin (X_1)	38
Tabel 4.6	Penilaian Responden Pada Variabel Fasillitas Kerja (X_2).....	38
Tabel 4.7	Penilaian Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Fasillitas Kerja (X_2).....	40
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial	44
Tabel 4.14	Hasil Uji R^2	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	53
Lampiran 2	Tabulasi Data.....	55
Lampiran 3	Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 26	61
Lampiran 4	Dokumentasi.....	77
Lampiran 5	Surat Penelitian.....	78
Lampiran 6	Balasan Surat Penelitian	80
Lampiran 7	r tabel.....	81
Lampiran 8	t tabel.....	82
Lampiran 9	F tabel.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gudang Garam di Kabupaten Jeneponto merupakan tempat untuk menangani dan menyimpan garam hasil dari produksi petani garam di Kabupaten Jeneponto. Gudang ini memungkinkan garam untuk disimpan dengan baik sebelum dikonsumsi. Gudang garam di Kab. Jeneponto juga mampu mengorganisir proses penyimpanan, pemrosesan dan distribusi garam. Dengan ini gudang garam mampu mendorong disiplin dan menjaga tata kelola dan sistem efisien. Menurut Peng, Lee dan Luu (2020) sebuah perusahaan mampu berusaha menumbuhkan semangat kinerja karyawan supaya bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Maka dari itu, masih sangat diperlukan perilaku khusus supaya kinerja karyawan menjadi efektif dan maksimal. Dalam menjalankan organisasi maka diperlukan disiplin dan fasilitas kinerja karyawan. (Lase & Ndraha, 2023)

Sikap disiplin dari perilaku karyawan yang melakukan nilai-nilai keteraturan, taat, tertib dalam ketepatan waktu untuk menjalankan peraturan yang berlaku digudang. Disiplin kerja diharapkan mampu menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab yang efektif. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka berdampak juga pada karyawan. Sesuai hasil penelitian Suragio, dkk (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien. (Kawinia Putu, 2020)

Selain disiplin kerja yang harus diperhatikan pada kinerja karyawan yaitu fasilitas kerja. Dimana fasilitas kerja ini berpengaruh secara positif dan signifikan oleh fasilitas kerja diperlukan adanya kesadaran dari pihak yang

memelihara didalamnya, fasilitas yang tersedia digudang tersebut harus dipelihara dan digunakan dengan sebaik mungkin. Hal ini bertujuan agar fasilitas yang telah disediakan oleh gudang tersebut dapat digunakan oleh karyawan dan mampu mempermudah kinerja karyawan.(Balqis, 2022)

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Kawiyana 2020). Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh pekerja menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sonnetang (2022) suatu organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan melalui ciptaan hasil kerja yang unggul serta meningkatkan daya saing. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti permasalahan yang ditemukan yaitu permasalahan dari disiplin kerja karyawan yang kurang, seperti karyawan yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti briefing. Kurangnya ditunjukkan absensi kehadiran karyawan CV.Kristal GaramaIndo sehingga masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan maupun tanpa izin. Faktor lain yang ditemukan yaitu adanya fasilitas yang kurang terawat menyebabkan beberapa peralatan berkarat dan mengalami kerusakan. Menyebabkan produksi garam menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Garam CV. Garamaindo Kabupaten Jeneponto**”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian adalah

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan gudang CV. Kristal Garamaindo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan gudang CV. Kristal Garamaindo?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan gudang.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan gudang.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap disiplin dan fasilitas kerja dan untuk memberikan gambaran pengetahuan terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.
- b. Bagi penulis, sarana untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada disiplin dan fasilitas terhadap kinerja

- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu baik secara efektif maupun efisien serta mampu digunakan secara maksimal sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat secara maksimal menurut Hasibuan (2012). Menurut Cardos Gomes (2003) Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya SDM maka instansi tidak dapat berkerja secara efektif, karna SDM adalah potensi yang akan dikembangkan oleh manusia untuk menciptakan hal-hal yang bermanfaat. Manajemen atas sumber daya manusia yang tepat dan terencana yang didasarkan atas prinsip-prinsip dasar pengadaan, penghargaan, dan pengembangan individu sangat penting dan dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber

daya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Handoko (2013) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

b. Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016) antara lain :

1. Tujuan sosial

Organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan, dalam tujuan ini sumber daya itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi agar dapat di jadikan sebagai motivasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang memperhatikan kepatuhan, ketaatan, dan ketertiban dalam sebuah perusahaan. Menegakkan kedisiplinan pada perusahaan sangatlah penting untuk terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pekerjaan bagi suatu perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Sedangkan untuk karyawan, disiplin tentunya memberikan dampak yang baik juga sehingga akan memberikan semangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan dalam (Fathoni et al, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan atau kesadaran seseorang yang berlaku. Menurut Heidracman dalam (habsyi, 2020) menyatakan disiplin kerja adalah setiap orang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu tanpa adanya perintah. Menurut Kasmir dalam (Nunung Nurhayati) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh sungguh. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kesadaran atau kepatuhan karyawan dalam melakukan tindakan atau mematuhi aturan yang ada pada instansi atau organisasi dalam bersungguh sungguh.

1. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) jenis jenis disiplin dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Disiplin Frevensif, suatu yang menggerakkan karyawan untuk menaati peraturan. Dengan tujuan mendorong karyawan untuk disiplin
- b. Disiplin Korektif, suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan. Dengan tujuan tidak melakukan pelanggaran atau kesalahan selanjutnya.

Bacal (2002) membagi progresif manajemen sumber daya manusia dalam 3 pendekatan. Adapun pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan proses manajemen kerja
- b. Pendekatan tindakan komunikasi
- c. Mennggunakan manajemen berpihak yang sangat besar

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Jika sebuah perusahaan karyawan tidak memiliki disiplin dalam bekerja maka sangat berdampak bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah

- a. Tujuan dan kemampuan. Pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar pekerja tersebut mampu bekerja dengan bersungguh sungguh.
- b. Teladan pimpinan, keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan berperan penting dikarenakan pemimpin harus menjadi contoh yang baik, berdisplin baik, jujur dan adil kepada para bawahannya.

Karna jika pemimpin tidak memiliki sikap yang teladan bisa saja bawahannya juga akan berperilaku tidak baik.

- c. Balas jasa atau gaji, merupakan sesuatu yang berpengaruh dalam disiplin, karena dengan adanya balas jasa ini karyawan merasa puas dan bentuk kecintaan karyawan kepada pekerjaannya.
- d. Keadilan, keadilan juga bentuk dari kedisiplinan, karna sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan harus disamaratakan dengan karyawan karyawan yang lain..
- e. Waskat, waskat ini berarti atasan harus aktif dan mampu menguasai moral, sikap, gairah kerja dan moral pekerja. Dengan ini karyawan akan merasa di perhatikan.
- f. Sanksi hukum, sanksi hukuman ini juga sangat penting, karena dengan sanksi ini karyawan akan merasa berat untuk melanggar aturan aturan yang berada di perusahaan tersebut
- g. Ketegasan, atasan harus berani memberi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, ketegasan akan menegur dan menghukum setiap karyawan indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik.
- h. Hubungan manusia, kemanusiaan yang harmonis dengan sesama karyawan baik secara vertikal maupun horizontal mampu menciptakan disiplin dengan baik. Jadi disiplin perusahaan akan tercipta jika kemanusiaan atau hubungan manusianya baik.

3. Indikator Disiplin kerja

Menurut Suntrisno dalam (Amalia,2021) indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Ketaatan pada peraturan dalam suatu sikap hormat terhadap peraturan yang terdapat dalam perusahaan yang ada pada diri

karyawan sehingga ia dengan sukarela menyesuaikan diri dan mematuhi peraturan yang berlaku.

- b. Kepatuhan terhadap pimpinan, adalah untuk mematuhi peraturan dan keputusan atasan,
- c. Presensi kehadiran, adalah suatu tingkat kehadiran karyawan di dalam bekerja.
- d. Ketepatan penyelesaian tugas, dimana memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu
- e. Kesiapan dalam menyelesaikan tugas tambahan, dimana sikap karyawan yang memiliki kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan akan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.

4. Fasilitas Kerja

Mencapai tujuan perusahaan, sangat diperlukan alat alat yang memadai untuk digunakan dalam sehari hari di perusahaan. Fasilitas fasilitas yang digunakan sangat beragam bentuk, jenis dan manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Fasilitas ini sendiri diambil dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana untuk mempermudah sesuatu. Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa faktor yang mendukung salah satunya adalah fasilitas kinerja karyawan untuk melancarkan tugas mereka. Sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan efisien.

Menurut Munawirsyah (2017), mengemukakan bahwa fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai,

ditempati oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional.

Menurut Lupiyadi (2011), fasilitas kerja adalah pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik. Dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

a. Jenis Jenis Fasilitas Kerja

Murtiningsih (2012), mengemukakan bahwa jenis jenis fasilitas kerja terbagi dalam 4 yaitu:

a. Toilet

Tersedianya toilet yang bersih dan memadai

b. Masjid atau tempat ibadah lainnya.

Tersedianya tempat ibadah yang bersih,suci agar karyawan dapat beribadah dengan khusyuk.

c. Parkiran

Tersedianya parkiran yang luas.

d. Meja dan tempat duduk

Tersedianya tempat istirahat atau tempat yang nyaman, tidak membuat karyawan merasa terganggu

b. Fungsi Fasilitas

Menurut Moenir, (2016), mengemukakan fungsi dari fasilitas :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan , sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik .
- d. Ketetapan susunan dan ukuran yang terjamin.

- e. Lebih muda dalam bergerak.
- f. Menimbulkan rasa nyaman dan mengurangi emosional mereka

c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang menggunakan menurut (Apriyadi : 2017 :25)

1. Penempatan ditata dengan benar
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Mesin dan peralatan

5. Kinerja karyawan

Kinerja adalah kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut payaman (2005) kinerja adalah pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan mampu mencapai hasil mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perusahaan, termasuk kinerja masing masing individu atau kelompok kerja di perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik unsur yang paling dominan adalah Sumber Daya Manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan rapi tetapi apabila personil yang melaksanakannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat dalam bekerja, maka perencanaan tersebut akan sia sia.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat penting bagi perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang prestasi kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dirempat kerja. Evaluasi kinerja melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan , peningkatan keterampilan, mutu kerja, tindakan, mandiri dan sumbangan terhadap tim atau keseluruhan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

a. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Flipppo dalam (Alhamdi, 2018) indikator kinerja yaitu

1. Kualitas kerja, mencerminkan pentingnya peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan, biasanya disertai peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis
2. Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat di ukur melalui penambahan nilai fisik dari barang sebelumnya.
3. Kesungguhan, adalah berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, peraturan, keselamatan, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran
4. Sikap, menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama antar teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individu

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis.

2. Upaya yang di curahkan

Upaya yang dicurahkan oleh seorang karyawan adalah jam kerja, kehadiran dan motifasi. Keterampilan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Walaupun mempunyai tingkat pekerjaan tersebut, karyawan tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris merupakan Dhasil penelitian terdahulu yang menonjolkan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Amalia,Budi Rismayadi dan Neni Sumarni (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cikarang Timur	X:Disiplin kerja Y:Kinerja pegawai	Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis linear berganda.	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					pegawai pada kantor Kecamatan Cikarang Timur
2.	Winda Tetty Agustia Manullang, Ria Veronia Sinaga, Esli Silalahi (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilton Sumatera	X1 : Displin Kerja X2 : Fasilitas Kerja X3 : Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan 66 responden diambil menggunakan sampling jenuh atau sensus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. secara simultan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ali Akbar, 2017	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul Sel	X1: Fasilitas Kerja X2 : peningkatan Kinerja	Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, metode ini dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. R. Square sebesar 0,620 artinya 62,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas

					kerja dan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, budaya kerja.
4.	Aulia Bilqis ,(2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Karyawan Pada CV. Asla Jambi	X1 : Fasilitas kerja Y : Kerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dikarenakan data akan diolah dan menjadi fokus untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti	Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas Cv.Asla Jambi lengkap dengan rata rata skornya 159,9. Sedangkan untuk kinerja dinyatakan tinggi dengan skornya rata rata 152,2.
5.	Chosi Pratama,(2022)	Pengaruh Displin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ujungbatu.	X: Disiplin Y: Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dikarenakan data akan diolah dan menjadi fokus untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah disiplin kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang buktikan dari hasil uji data yang telah dilakukan oleh peneliti
6.	Adhie pasha nurharadian (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X: Fasilitas kerja Y: Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan adalah Subyek pemeriksaan ini adalah	Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik

				karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat.	dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%.
7.	Ika Fauzy Anggryani, Nurdasila Darsono, T Roli Ilhamsyah Putra (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Impikasinya Pada Prestasi Karyawan Negeri Sipil Pada Badan Kekaryawanan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	X1 : Fasilitas Kerja X2: Disiplin Kerja X3: kompensasi Y: Motivasi Kerja	Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos 22.	Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas kerja sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap motivasi kerja BKKPP Aceh
8.	Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Begadai.	X1: Fasilitas Kerja X2 : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Penemitan ini menggunakan pendekatan Asosiatif dengan pendekatan deksriptif penelitian ini fakta menggunakan data hasil pengelolaan langsung dilapangan.	Hasil dari penelitian ini adalah fasilitas kerja sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Begadai.
9.	Astiningrum Oktavia (2021)	Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	X1 : Gaji X2: Tunjangan X3: Fasilitas Kerja Y: Kinerja karyawan	Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatory, yaitu penelitian yang	Hasil dari penelitian ini adalah (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika gaji meningkat

				<p>bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksplanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel.</p>	<p>maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti jika fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
10.	Junaedi Saleh(2020)	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (persero) Unit induk Pembangun Pembangkit Sumatera.</p>	<p>X1 : Fasilitas Kerja X2 : Dsiplin Kerja X3 : Penempatan kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan assosiatif.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh</p>

				<p>antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan. Hal tersebut berarti bagaimana hasil karyawan itu bekerja sesuai dengan dukungan fasilitas kerja yang mereka terima.</p> <p>2. Kemudian variabel disiplin kerja disimpulkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja pada perusahaan masih kurang baik sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan mapping jurnal yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan atau pembaruan dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian sebelumnya mengkaji tentang Pengaruh disiplin dan fasilitas dengan kurang, lebih dan sama variabel namun memiliki objek yang berbeda dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek dan sampel penelitian ini.

C. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pikir. variabel bebas (independen variabel) adalah Disiplin (X1) Fasilitas Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y).



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan

Berdasarkan teori yang digunakan untuk masalah pendekatan dan pencapaian tujuan penelitian ini, maka diajukan Hipotesis sebagai berikut:

5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV.Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.
6. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV.Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh signifikan terhadap Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan CV. Kristal Garamaindo yang berlokasi Borong Lamu, Arungkeke, Jeneponto, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama 2 bulan di mulai bulan juli sampai bulan September tahun 2024.

C. Jenis Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari CV. Krista Garamaindo baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari CV. Kristal

Garamaindo yang diteliti dalam bentuk angka angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah penyebaran kuesioner kepada responden tentang Pengaruh Disiplin Dan Fasilitas Kinerja Karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.
- b. Data sekunder, yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat di peroleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainnya pada Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Kristal Garamaindo sebanyak 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi yang relatif kecil atau penelitian yang generalisasinya sangat kecil. Menurut Sugiyono (2012) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian jumlah populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian, sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan Langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian yang pengaruh disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jenepento.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarakan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut. Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh data dari responden mengenai disiplin dan fasilitas terhadap kinerja.
3. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari laporan dan dokumen yang ada kaitannya dengan yang pengaruh disiplin dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jenepento.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator
1.	X1 : Dsiplin Kerja	Setiap orang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu tanpa adanya perintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan Pada Peraturan 2. Kepatuhan terhadap pimpinan 3. Presensi kehadiran 4. Ketepatan penyelesaian tugas 5. Kesiediaan dalam menyelesaikan tugas tambahan
2.	X2 : Fasilitas Kerja	Fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati oleh para karyawan sebagai alat penunjang teknis operasional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Di Tata Dengan Benar 2. Prasarana 3. Perlengkapan Kantor 4. Peralatan Investaris 5. Mesin dan Peralatan
3.	Kinerja karyawan	Hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas Kerja 2. kuantitas Kerja

		Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku pada pekerjaan tersebut	3. Kesungguhan 4. Sikap
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

2. Pengukuran Variabel

pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot.

Menurut Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) skala likert adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Instrument Penelitian

h. Uji Validasi

Menurut Arikunto (2013) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan dan kesahihan suatu instrumen-instrumen yang valid berarti alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan menurut Ghozali (201) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

i. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten.

Dengan penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal consistency reliability yang menggunakan uji cronbach alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item–item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien. Cronbach alpha berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

j. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis yang di gunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011).

Analisis yang dikumpulkan di peroleh jawaban responden untuk membuktikan hipotesis yang telah di rumuskan, maka perlu pengelolaan data dengan menggunakan solution program komputer yaitu program SPSS (Statistical package Of Social Sciences), dimana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linear berganda. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen- elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

Keterangan :

$$Y = a + bx^2 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

x_2 : pengaruh disiplin dan fasilitas Kerja

e : Residual atau Error

k. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2017) rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji pasrial (Uji t)

a. Uji test atau Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan

menggunakan rumus:

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

Keterangan

t = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

t = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Kriteria pengambilan keputusan

Ha diterima jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$,
 $df = n-k$ Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
 atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

2. Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh
 antara variabel bebas (Dukungan Organisasi)
 dengan variabel terkait (Prestasi Kerja).

b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak memiliki pengaruh
 antara variabel bebas (Dukungan Organisasi)
 dengan variabel terkait (Prestasi Kerja).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui
 persentase sumbangan pengaruh variabel independent (X1,
 X2, dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y.
 Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui
 persentase besarnya pengaruh variabel independent dan
 variabel dependent yaitu dengan mengkuadratkan koefisien
 yang ditemukan.

Mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.



BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Sebelum tahun 70an garam di Kabupaten Jeneponto tidak memiliki nilai ekonomi, garam hanya dijadikan oleh – oleh untuk keluarga yang berkunjung ke petani garam, terkadang garam hanya di barter dengan magga, ubi jalar dan beberapabarang lainnya sampai tahun 80an garam petani di beli oleh pedagang dengan istilah pateke. Pateke ini membuat garam dengan kamboti (semacam bakul yang terbuat dari anyaman daun lontara) 4 buah yang digantung di pelana kuda dan dijual sampai ke Kabupaten Bone. Garam mulai memiliki nilai ekonomi dan diperdagangkan secara luas sejak ada program pemerintah dalam menangani GAKI (Gangguan Akibat Kekurangan Lodium) garam mulai diisi dilaam karung plastic yang sebelumnya hanya disimpan di gudnag petani dankembali (semacam bakul yang dianyam dan daru lontara namunpada bagian atas semakin kecil sehingga dapat tertutup pada ujung atas).

Dari program GAKI inilah garam rakyat muali dikemas dalam plastic PP, sebelum menjadi CV Kristal Garamindo kami tergabung dalam kelompok petambak garam “Karya Bersama”, pada tahun 1990 berubah menjadi PT. Karya Bersama. Pada tahun 2008 CV. Kristas Garamindo di bentuk khusus untuk usaha di bidang garam. Kemitraan dengan petani dibangun melalui kelompok dan koperasi seperti Koppas Utama di Kabupaten Jeneponto, Koperasi Tunas Bangsa dan Koperasi Mappatuwo di Kabupaten Pangkep, Koperasi SIGN untuk pulau Jawa Madura dan Nusa Tenggara.

15 tahun focus di proses produksi dan peningkatan kualitas ditambah sebagai bahan baku garam konsumsi, CV. Kristasl Garamindo membangun industry pengolahan garam konsumsi di tahun 2008 dimanamesin didesain dan dibuat oleh putra putri Jeneponto yang karakteristik mesindisesuaikan dengan bahan baku local tapi dapat enghasilkan garam konsumsi yang sesuai SNI. Akhirnya di tahun 2015 berkembang bukan hanya memproduksi garam konsumsi tetapi juga memiliki pengolahan garam industry.

2. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

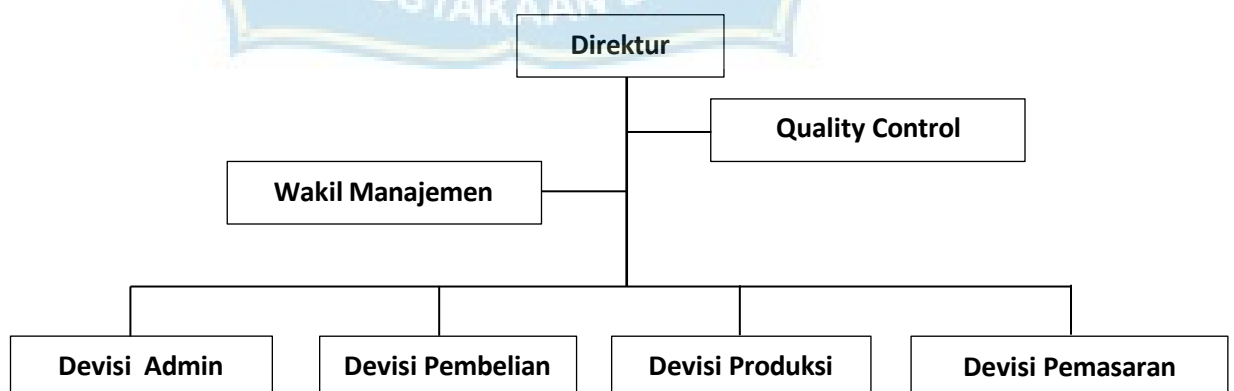
“Menjadi perusahaan pelopor garam dari rakyat lokal untuk Indonesia”

MISI

1. Kemitraan antara CV Garamindo dengan petani garam rakyat.
2. meningkatkan produktivitas lahan garam rakyat.
3. Meningkatkan kualitas garam rakyat menjadi garam berSNI.
4. meningkatkan garam rakyat dari NaCl 70% ke 97%.

Membangun daya saing garam rakyat/lokal dengan garam lain.

3. Struktur perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jenis kelamin responden laki – laki yaitu. sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 65,7%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada 12 orang dengan presentase sebesar 34,3%. Dari data diatas dapat disimpulkan jika karyawan Gudang Garam CV Kristal Garamaido Kabupaten Jeneponto di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20 Tahun	5	14,3%
21 – 30 Tahun	9	25,7%
31 – 40 Tahun	11	31,4%
40 – 50 Tahun	7	20,0%
> 50 Tahun	3	8,6%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 14,3%, 21 – 30 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 25,7%, 31 - 40 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase senilai 31,4%, 40 – 50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 20,0% dan responden yang berusia > 50 tahun ada 3 orang dengan presentase sebesar 8,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Gudang Garam CV Kristal Garamaido Kabupaten Jeneponto di dominasi oleh karyawan yang berusia 31 – 40 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	15	42,9%
D3	7	20,0%
S1	10	28,6%
S2	3	8,6%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 42,9%, D3 sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 20,0%, S1 sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 28,6% dan S2 sebanyak 3 orang dengan presentase senilai 8,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Gudang Garam CV Kristal Garamaido

Kabupaten Jeneponto di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA.

4. Lama Bekerja

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja pada Gudang Garam CV. Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	20	57,1%
6 – 10 tahun	7	20,0%
11 – 15 Tahun	3	8,6%
16 – 20 Tahun	3	8,6%
>20 Tahun	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 57,1%, 6 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 20,0%, 11 – 15 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 8,6%, 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase senilai 8,6% dan > 20 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 5,7%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan Gudang Garam CV Kristal Garamaindo Kabupaten Jeneponto telah bekerja selama 1 – 5 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel

1. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X_1)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin yang di rangkum dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penilaian Responden Pada Variabel Disiplin (X_1)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	X _{1.1.1}	8	15	10	1	1	35	3.800
2	X _{1.1.2}	10	17	6	2	0	35	4.000
3	X _{1.2.1}	7	22	5	1	0	35	4.000
4	X _{1.2.2}	7	20	8	0	0	35	3.971
5	X_{1.3.1}	9	22	3	1	0	35	4.114
6	X _{1.3.2}	10	15	10	0	0	35	4.000
7	X _{1.4.1}	9	17	9	0	0	35	4.000
8	X_{1.4.2}	9	22	3	1	0	35	4.114
9	X _{1.5.1}	9	16	9	1	0	35	3.942
10	X_{1.5.2}	10	19	6	0	0	35	4.114

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator presensi kehadiran (X_{1.3.1}) dengan pemilihan sangat setuju ada 9 orang, setuju 22 orang, kurang setuju 3 orang, tidak setuju 1 orang dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju, nilai indikator tertinggi selanjutnya terdapat pada ketepatan penyelesaian tugas (X_{1.4.2}) dengan pemilihan sangat setuju 9 orang, setuju 22 orang, kurang setuju 3 orang, tidak setuju 1 orang dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju dan indikator tertinggi selanjutnya ialah kesediaan dalam menyelesaikan tugas tambahan (X_{1.5.2}) dengan pemilihan sangat setuju 10 orang, setuju 19 orang, kurang setuju 6 orang dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga rata – rata pada indikator ini sebesar 4.114.

2. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel fasilitas kerja (X_2) yang di rangkun dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Penilaian Responden Pada Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	X _{2.1.1}	25	6	2	1	1	35	4.514

2	X _{2.1.2}	23	12	0	0	0	35	4.657
3	X _{2.2.1}	23	11	1	0	0	35	4.629
4	X _{2.2.2}	22	12	1	0	0	35	4.600
5	X _{2.3.1}	27	8	0	0	0	35	4.771
6	X _{2.3.2}	22	12	1	0	0	35	4.543
7	X _{2.4.1}	25	8	2	0	0	35	4.657
8	X _{2.4.2}	24	9	1	1	0	35	4.600
9	X _{2.5.1}	29	6	0	0	0	35	4.771
10	X_{2.5.2}	29	6	0	0	0	35	4.829

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator mesin dan peralatan (X_{5.5.2}) dengan pemilihan sangat setuju ada 10 orang, setuju 19 orang, kurang setuju 6 orang dan tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga rata – rata pada indikator ini sebesar 4.829.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan (Y) yang di rangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Penilaian Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	Y1.1	23	8	3	2	0	35	4.486
2	Y1.2	23	8	2	1	1	35	4.457
3	Y2.1	29	6	0	0	0	35	4.829
4	Y2.2	21	9	3	2	0	35	4.343
5	Y3.1	25	8	1	1	0	35	4.600
6	Y3.2	25	8	1	1	0	35	4.571
7	Y4.1	24	7	2	2	0	35	4.571
8	Y4.2	24	9	2	0	0	35	4.571

Sumber: Olahan SPSS 26, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja (Y2.1) dengan pemilihan sangat setuju ada 29 orang, setuju 6 orang,

dan tidak ada yang memilih kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga rata – rata pada indikator ini sebesar 4.829.

4. Uji Validitas

Menurut Ghozali (201) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

A. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin (X_1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Disiplin (X_1)	X _{1.1.1}	0.800	0.3338	VALID
	X _{1.1.2}	0.685	0.3338	VALID
	X _{1.2.1}	0.646	0.3338	VALID
	X _{1.2.2}	0.796	0.3338	VALID
	X _{1.3.1}	0.638	0.3338	VALID
	X _{1.3.2}	0.812	0.3338	VALID
	X _{1.4.1}	0.798	0.3338	VALID
	X _{1.4.2}	0.638	0.3338	VALID
	X _{1.5.1}	0.751	0.3338	VALID
	X _{1.5.2}	0.904	0.3338	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r_{hitung} indikator X_{1.1.1} sebesar 0,800, X_{1.1.2} sebesar 0,685, X_{1.2.1} sebesar 0,646, X_{1.2.2} sebesar 0.796, X_{1.3.1} sebesar 0.638, X_{1.3.2} sebesar 0.812, X_{1.4.1} sebesar 0.798, X_{1.4.2} sebesar 0.638, X_{1.5.1} sebesar 0.751 dan X_{1.5.2} sebesar 0.804. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} sebesar 0,3338.

B. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Fasilitas	X _{2.1.1}	0.527	0.3338	VALID

Kerja (X ₂)	X _{2.1.2}	0.638	0.3338	VALID
	X _{2.2.1}	0.630	0.3338	VALID
	X _{2.2.2}	0.704	0.3338	VALID
	X _{2.3.1}	0.697	0.3338	VALID
	X _{2.3.2}	0.636	0.3338	VALID
	X _{2.4.1}	0.506	0.3338	VALID
	X _{2.4.2}	0.666	0.3338	VALID
	X _{2.5.1}	0.582	0.3338	VALID
	X _{2.5.2}	0.731	0.3338	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r_{hitung} indikator X_{2.1.1} sebesar 0,527, X_{2.1.2} sebesar 0,638, X_{2.2.1} sebesar 0,630, X_{2.2.2} sebesar 0.704, X_{2.3.1} sebesar 0.697, X_{2.3.2} sebesar 0.636, X_{2.4.1} sebesar 0.406, X_{2.4.2} sebesar 0.666, X_{2.5.1} sebesar 0.582 dan X_{2.5.2} sebesar 0.731. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebesar 0,3338.

C. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.513	0.3338	VALID
	Y1.2	0.491	0.3338	VALID
	Y2.1	0.540	0.3338	VALID
	Y2.2	0.542	0.3338	VALID
	Y3.1	0.484	0.3338	VALID
	Y3.2	0.457	0.3338	VALID
	Y4.1	0.458	0.3338	VALID
	Y4.2	0.553	0.3338	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r_{hitung} indikator Y1.1 sebesar 0.513, Y1.2 sebesar 0.491, Y2.1 sebesar 0.540, Y2.2 sebesar 0.542, Y3.1 sebesar 0.484, Y3.2 sebesar 0.457, Y4.1 sebesar 0.458, dan Y4.2 sebesar 0.553. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebesar 0,3338.

5. Uji Reliability

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. *Cronbach alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	<i>Cronbach`s Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin (X ₁)	0,910	Reliabel
2	Fasilitas Kerja(X ₂)	0,799	Reliabel
3	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,696	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Dari tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X₁), fasilitas kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang ada pada instrumen adalah reliabel.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis yang di gunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011).

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.151	5.814		.370	.714
	Disiplin	.165	.076	.271	2.190	.036
	Fasilitas Kerja	.591	.116	.630	.5.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.151 + 0.165.X_1 + 0.519X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta 2.151, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal *Turnover Intention* adalah 2.151. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif .
- Koefisien regresi disiplin (X_1) sebesar 0.165, artinya jika Disiplin (X_1) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) sebesar 0.591, artinya jika fasilitas kerja (X_2) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik pula.

7. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2017) rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o .

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 35 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 32)$$

$$t \text{ tabel} = 2.03693$$

t tabel = 2.037

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.151	5.814		.370	.714
Disiplin	.165	.076	.271	2.190	.036
Fasilitas Kerja	.591	.116	.630	.5.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2.190 > 2.037$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$). Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan jika hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini dapat di terima.

Sedangkan pada variabel fasilitas kerja diperoleh hasil jika variabel ini berpengaruh positif dan signifikan yang di buktikan dengan perolehan nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5.088 > 2.037$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan jika hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1 , X_2 , dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y . Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independent dan variabel dependent yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Tabel 4.14 Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.490	2.429

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

Sumber : *Olahan IBM SPSS statistic 26*

Hasil pengelolaan regresi berganda menunjukkan bahwa, dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,520, variabel disiplin dan fasilitas kerja dapat bertanggung jawab atas 52% variasi variabel kinerja karyawan, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini memengaruhi 48%.

C. Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Gudang Garam CV. Kristal Garamindo Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil data uji persamaan linear berganda, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 2.151, artinya jika disiplin dan fasilitas kerja tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan tetap yaitu 2.151. Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0.165 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.165. Sedangkan pada variabel fasilitas kerja nilai koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0.591 menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada fasilitas kerja maka kinerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,591. Maka dari itu dapat disimpulkan jika H_1 penelitian ini diterima.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t, diperoleh hasil variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil perhitungan parsial yakni t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.190 > 2.037$) dengan tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan pada variabel fasilitas kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dengan perhitungan parsial yakni t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($5.088 > 2.037$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Maka dari itu dapat disimpulkan jika H_2 penelitian ini diterima.

Sedangkan pada hasil uji R^2 dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,520, artinya variabel disiplin dan fasilitas kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Amalia *et. al* (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Timur menunjukkan hasil penelitian jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang Timur. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Aulia Bilqis (2022) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Karyawan CV. Asla Jambi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

fasilitas kerja CV. Asla Jambi lengkap dengan rata – rata skornya 159,9. Sedangkan untuk kinerja dinyatakan tinggi dengan skornya rata – rata 152,2. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Winda *et. al* (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja akaryawan pada PT. Hilon Sumatera dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi mengenai disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Makassar Gudang Garam CV. Kristal Garamindo Kabupaten Jeneponto. Peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji t pada variabel disiplin di peroleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.190 > 2.037$) dengan tingkat signifikansi $0.036 < 0.05$. Sedangkan pada variabel fasilitas kerja uji nilai t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.088 > 2.037$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk Gudang Garam CV. Kristal Garamindo Kabupaten Jeneponto diharapkan fasilitas kerja lebih di tingkatkan lagi demi mempermudah karyawan dalam bekerja. Selain itu, peraturan mengenai disiplin kerja karyawan lebih diperhatikan lagi agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebab kedua variabel ini menjadi faktor pendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya di harapkan dapat meneliti lebih luas dan mengkaji lebih dalam mengenai disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan menjadikan penelitian ini sebagai

acuan. Selain itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian yang belum ada pada penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali, M. T. R., & Khuzaini, K. (2017). *Pengaruh harga, kualitas produk, lokasi, dan fasilitas terhadap keputusan pembelian rumah*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan Negeri Sipil Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Balqis, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Asla Jambi. *Universitas Batanghari Jambi*.
- Cardoso Gomes. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. . (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*
- Khasanah, N., Suprihanto, J., & Novitasari, D. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Usaha Mikro Kecil Menengah Mutiara Baru Desa Plumbon, Kec. karangsambung Kab. kebumen Jawa Tengah Tahun 2018 (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE. Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Grasindo Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 13–28.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

- Hasibuan, J.S. and Silvya, B. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman', Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 2(1), pp. 134–14
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kothari, C. R., Gang, W., Pujara, R., (2015) *Research Methodology, Methods and Techniques*.
- Kawinia Putu, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.
- Kinerja Karyawan non Medis Dipuskemas Binjai Serbangan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara)
- Kurniawan, S. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 55
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804–1814.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMA Man Ana Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(1), 26-37.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2017. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- Moenir, A.S.(2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6, (1) , 2017, 44-51.

- Murtiningsih. (2017). Pengaruh Motivasi Belajar , Sarana Belajar Dan Percaya Diri Terhadap Hasil Belajar Ips Siswapenerima BSM (Bantuan Siswa Miskin) SMP Negeri Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 5(2), 178191.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102632, 1-10.
- Payaman Simanjuntak, 2005, *Evaluasi Manajemen Kinerja*, Jakarta
- Pratama, C., (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat ujunghatu. skripsi. universitas Islam riau Pekanbaru
- Rahayuningsih, N., Nurhayati, N., & Friyanti, I. (2024). Kinerja Karyawan Generasi Milenial Berdasarkan Displin Kerja Teamwork dan Kompensasi. *Jurnal Investasi*, 10(1), 26-35.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung :CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandun: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif da R&D* (23rd ed.). Alfabeta.
- Soekardi. 2007. *Pengukuran metode penelitian*. Lampung: Universitas Lampung
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 31–42.

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓), Adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

DATA RESPONDEN

Tahun

a. Nama = _____

b. Jabatan = _____

c. Jenis Kelamin = Laki-Laki Perempuan

d. Usia Tahun = 17-25 Tahun 35-45
 23-35 Tahun >45

e. Tingkat pendidikan = SMA D3 S1
 S2 S3

f. Lama bekerja 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 11-15 Ta >20 Tahun





DAFTAR PERTANYAAN**DISIPLIN KERJA (XI)**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Ketaatan pada Peraturan						
1	Saya memamakai pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.					
2	Saya menaatii peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya mennggunakan peralatan sesuai dengan prosedurnya					
Kepatuhan Terhadap Pimpinan						
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
2	Saya mematuhi tiap keputusan yang dibuat oleh pimpinan					
3	Saya mematuhi perintah dari pimpinan					
Presensi Kehadiran						
1	saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan dari perusahaan					
2	Adanya alasan ketidak hadiran					
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya memberikan pelayanan yang baik san santun					
2	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
Kesediaan Dalam Menyelesaikan Tugas Tambahan						
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan					
2	Saya tidak menunda pekerjaan tambahan yang diberikan					

FASILITAS KERJA (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penempatan Ditata Dengan Benar						
1	Fasilitas diletakkan ditempat yang baik dan benar					
2	Penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi pekerja.					
prasarana						
1	Prasarana yang tersedia mampu mengoptimalkan hasil kerja					

2	Ketersediaan prasarana telah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
Perlengkapan Kantor						
1	Perlengkapan perusahaan saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
2	Peralatan elektronik yang tersedia telah memadai aktivitas perusahaan					
Peralatan Investaris						
1	Kendaraan investaris sudah mencukupi operasional perusahaan					
2	Ketersediaan ruangan pendingin sudah sesuai dengan kebutuhan					
Mesin Dan Peralatan						
1	Mesin yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Peralatan yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					

KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur oleh atasan.					
2	Saya dapat meminimalisir kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.					
Kuantitas kerja						
1	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh atasan.					
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan atasan.					
Kesungguhan						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
Sikap						
1	Saya menggunakan dan menjaga dengan baik barang milik perusahaan					
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal atau target yang telah ditentukan					



LAMPIRAN 2 Tabulasi Data

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

No	Ketaatan Pada Peraturan (X1.1)		Kepatuhan Terhadap Pimpinan (X1.2)		Presensi Kehadiran (X1.3)		Ketepatan Penyelesaian Tugas (X1.4)		Kesediaan Dalam Menyelesaikan Tugas Tambahan (X1.5)		Total
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
8	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
9	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
21	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	43
22	3	5	5	4	2	5	5	2	5	5	41
23	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
29	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	46
32	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	42
33	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42
34	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	34
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

VARIABEL FASILITAS KERJA (X2)

No	Penempatan Ditata Dengan Benar (X2.1)		Prasaranan (X2.2)		Perlengkapan Kantor (X2.3)		Peralatan Inventaris (X2.4)		Mesin dan Peralatan (X2.5)		Total
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	
1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	45
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
16	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	46

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	45
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	3	5	5	3	5	1	5	3	5	5	40
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
35	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	44

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Kualitas Kerja (Y.1)		Kuantitas Kerja (Y.2)		Kesungguhan (Y.3)		Sikap (Y.4)		Total
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	
1	1	5	5	1	5	5	5	5	32
2	5	5	5	5	5	5	1	5	36

3	4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	5	5	4	4	5	2	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	5	5	3	5	2	5	5	33
10	5	1	5	5	5	5	5	2	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	3	4	31
14	4	4	4	4	4	4	3	4	31
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	4	5	5	5	4	38
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	5	5	3	5	5	5	5	36
19	5	2	5	5	5	1	5	5	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	3	5	1	5	5	5	5	34
22	4	5	5	4	4	5	1	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	4	5	5	5	4	5	5	38
27	3	5	5	5	5	5	5	5	38

28	5	5	5	4	3	5	5	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	5	5	4	5	5	38
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	4	5	39
34	5	5	5	4	1	5	4	4	33
35	5	3	5	3	5	5	4	5	35



LAMPIRAN 3 Hasil Olahan Data IBM Statistic 26

1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	23	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	5	14.3	14.3	14.3
	21 - 30 Tahun	9	25.7	25.7	40.0
	31 - 40 Tahun	11	31.4	31.4	71.4
	41 - 50 Tahun	7	20.0	20.0	91.4
	> 50 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	42.9	42.9	42.9
	D3	7	20.0	20.0	62.9
	S1	10	28.6	28.6	91.4
	S2	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	20	57.1	57.1	57.1
	6 - 10 Tahun	7	20.0	20.0	77.1
	11 - 15 Tahun	3	8.6	8.6	85.7
	16 - 20 Tahun	3	8.6	8.6	94.3
	> 20 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. Analisis Deskriptif

- Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X_1)

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8000	4.0000	4.0000	3.9714	4.1143	4.0000	4.0000	4.1143	3.9429	4.1143	40.0571
Std. Error of Mean		.15771	.14201	.11595	.11217	.11429	.12964	.12299	.11429	.13561	.11429	.94197
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	40.0000
Std. Deviation		.93305	.84017	.68599	.66358	.67612	.76696	.72761	.67612	.80231	.67612	5.57274
Minimum		1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	30.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	10	28.6	28.6	34.3
	4.00	15	42.9	42.9	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	6	17.1	17.1	22.9
	4.00	17	48.6	48.6	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.3	14.3	17.1
	4.00	22	62.9	62.9	80.0
	5.00	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	22.9	22.9	22.9
	4.00	20	57.1	57.1	80.0

5.00	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	3	8.6	8.6	11.4
	4.00	22	62.9	62.9	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	28.6	28.6	28.6
	4.00	15	42.9	42.9	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	25.7	25.7	25.7
	4.00	17	48.6	48.6	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	3	8.6	8.6	11.4
	4.00	22	62.9	62.9	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	9	25.7	25.7	28.6
	4.00	16	45.7	45.7	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	2	5.7	5.7	11.4
	4.00	6	17.1	17.1	28.6
	5.00	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	34.3	34.3	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	11	31.4	31.4	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.9	2.9	2.9
	4.00	12	34.3	34.3	37.1
	5.00	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.9	22.9	22.9
	5.00	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9

	4.00	12	34.3	34.3	37.1
	5.00	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	8	22.9	22.9	28.6
	5.00	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	9	25.7	25.7	31.4
	5.00	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	22.9	22.9	22.9
	5.00	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.1	17.1	17.1
	5.00	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40.00	6	17.1	17.1	17.1
	44.00	1	2.9	2.9	20.0
	45.00	6	17.1	17.1	37.1
	46.00	3	8.6	8.6	45.7
	47.00	1	2.9	2.9	48.6
	48.00	3	8.6	8.6	57.1
	49.00	3	8.6	8.6	65.7

50.00	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

- Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Statistics								
		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4857	4.4571	4.8286	4.3429	4.6000	4.5714	4.4571	4.5714	36.3143
Median		5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	36.0000
Std. Deviation		.88688	.95001	.38239	1.05560	.81168	.88403	1.03875	.77784	3.40217
Minimum		1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	31.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	40.00

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	3	8.6	8.6	11.4
	4.00	8	22.9	22.9	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	2	5.7	5.7	11.4
	4.00	8	22.9	22.9	34.3
	5.00	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	17.1	17.1	17.1
	5.00	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	3	8.6	8.6	14.3
	4.00	9	25.7	25.7	40.0
	5.00	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	8	22.9	22.9	28.6
	5.00	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	8	22.9	22.9	28.6
	5.00	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	2	5.7	5.7	11.4
	4.00	7	20.0	20.0	31.4
	5.00	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

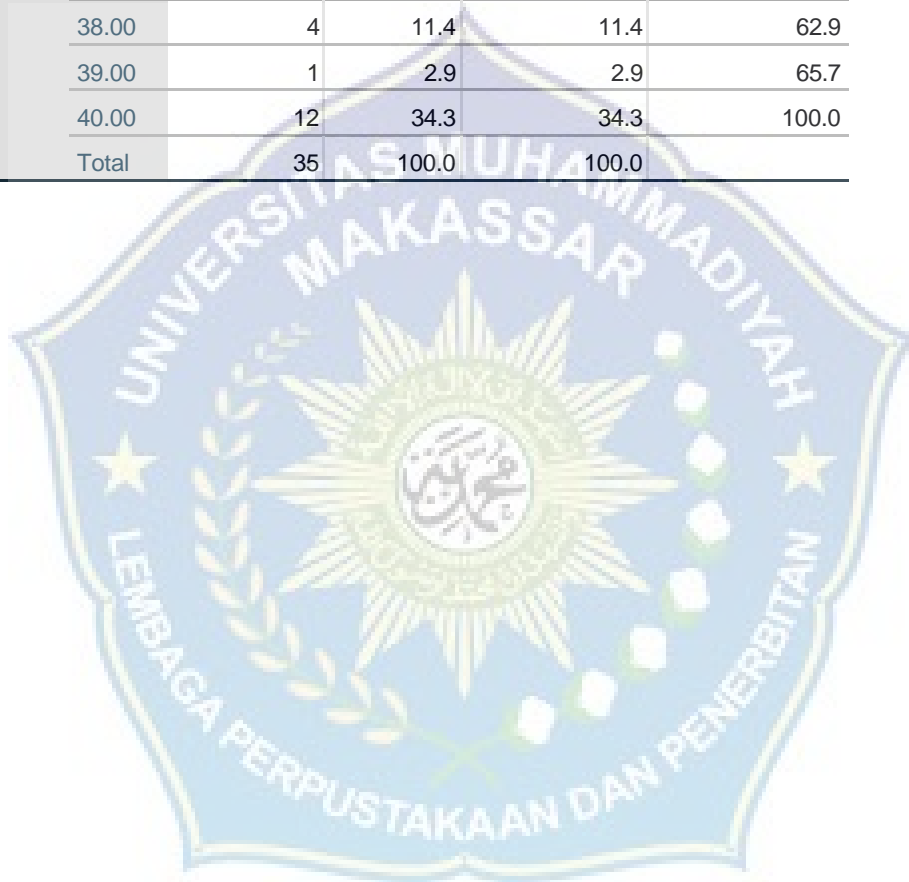
Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	4.00	9	25.7	25.7	31.4
	5.00	24	68.6	68.6	100.0

Total	35	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31.00	2	5.7	5.7	5.7
	32.00	5	14.3	14.3	20.0
	33.00	5	14.3	14.3	34.3
	34.00	1	2.9	2.9	37.1
	35.00	1	2.9	2.9	40.0
	36.00	4	11.4	11.4	51.4
	38.00	4	11.4	11.4	62.9
	39.00	1	2.9	2.9	65.7
	40.00	12	34.3	34.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	



3. Uji Validitas

- Uji Valitas Variabel Disiplin (X_1)

		Correlations										
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.525**	.276	.561**	.550**	.616**	.520**	.550**	.652**	.597**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.001	.109	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.1.2	Pearson Correlation	.525**	1	.459**	.317	.311	.456**	.577**	.362*	.393*	.621**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.064	.069	.006	.000	.032	.020	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2.1	Pearson Correlation	.276	.459**	1	.775**	.190	.447**	.707**	.127	.374*	.571**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.109	.006		.000	.274	.007	.000	.468	.027	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2.2	Pearson Correlation	.561**	.317	.775**	1	.466**	.636**	.670**	.401*	.549**	.663**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.000		.005	.000	.000	.017	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3.1	Pearson Correlation	.550**	.311	.190	.466**	1	.340*	.299	.936**	.283	.485**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.069	.274	.005		.045	.081	.000	.099	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3.2	Pearson Correlation	.616**	.456**	.447**	.636**	.340*	1	.580**	.340*	.765**	.851**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.007	.000	.045		.000	.045	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.4.1	Pearson Correlation	.520**	.577**	.707**	.670**	.299	.580**	1	.359*	.504**	.777**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.081	.000		.034	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4.2	Pearson Correlation	.550**	.362*	.127	.401*	.936**	.340*	.359*	1	.283	.485**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.468	.017	.000	.045	.034		.099	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5.1	Pearson Correlation	.652**	.393*	.374*	.549**	.283	.765**	.504**	.283	1	.717**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.027	.001	.099	.000	.002	.099		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5.2	Pearson Correlation	.597**	.621**	.571**	.663**	.485**	.851**	.777**	.485**	.717**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.003	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.800**	.685**	.646**	.796**	.638**	.812**	.798**	.638**	.751**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Uji Valitas Variabel Faasilitas kerja (X₂)

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2
X2.1.1	1	.139	-.074	.123	.226	.406*	-.043	.543**	.081	.169	.527**
		.424	.671	.481	.192	.016	.805	.001	.644	.333	.001

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.1.2	Pearson Correlation	.139	1	.507**	.464**	.610**	.275	.298	.281	.324	.470**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.424		.002	.005	.000	.110	.082	.102	.058	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2.1	Pearson Correlation	-.074	.507**	1	.467**	.508**	.142	.686**	.217	.508**	.530**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.671	.002		.005	.002	.416	.000	.211	.002	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2.2	Pearson Correlation	.123	.464**	.467**	1	.474**	.586**	.198	.490**	.225	.501**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.481	.005	.005		.004	.000	.255	.003	.194	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3.1	Pearson Correlation	.226	.610**	.508**	.474**	1	.207	.380*	.179	.514**	.836**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.192	.000	.002	.004		.232	.024	.304	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3.2	Pearson Correlation	.406*	.275	.142	.586**	.207	1	.033	.467**	.207	.223	.636**
	Sig. (2-tailed)	.016	.110	.416	.000	.232		.852	.005	.232	.199	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4.1	Pearson Correlation	-.043	.298	.686**	.198	.380*	.033	1	.086	.497**	.513**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.805	.082	.000	.255	.024	.852		.623	.002	.002	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4.2	Pearson Correlation	.543**	.281	.217	.490**	.179	.467**	.086	1	.179	.288	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.102	.211	.003	.304	.005	.623		.304	.093	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5.1	Pearson Correlation	.081	.324	.508**	.225	.514**	.207	.497**	.179	1	.655**	.582**

Y2.2	Pearson Correlation	.571**	.132	.077	1	.096	.036	.041	-.031	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.448	.660		.583	.837	.817	.861	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3.1	Pearson Correlation	.033	-.061	.341*	.096	1	.000	.293	.419*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.852	.728	.045	.583		1.000	.088	.012	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3.2	Pearson Correlation	.161	.415*	.211	.036	.000	1	-.037	.067	.457**
	Sig. (2-tailed)	.356	.013	.223	.837	1.000		.835	.701	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4.1	Pearson Correlation	.071	-.039	.351*	.041	.293	-.037	1	.140	.458**
	Sig. (2-tailed)	.685	.823	.039	.817	.088	.835		.421	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4.2	Pearson Correlation	.055	.472**	.240	-.031	.419*	.067	.140	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.754	.004	.165	.861	.012	.701	.421		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.513**	.491**	.540**	.542**	.484**	.457**	.458**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.001	.003	.006	.006	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Reability

- Uji Reliability Variabel Disiplin (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

- Uji Reliability Variabel Faasilitas kerja (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

- Uji Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	9

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.151	5.814		.370	.714
	Disiplin	.165	.076	.271	2.190	.036
	Fasilitas Kerja	.591	.116	.630	5.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.151	5.814		.370	.714

Disiplin	.165	.076	.271	2.190	.036
Fasilitas Kerja	.591	.116	.630	5.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.490	2.429

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



LAMPIRAN 4 Dokumentasi

A. Kondisi Perusahaan



B. Pengisian Kuesioner



LAMPIRAN 5 Surat Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **20002/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
 Lampiran : - Bupati Jeneponto
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4698/05/C.4-VIII/VII/1445/2024 tanggal 25 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RENALDI SAPUTRA**
 Nomor Pokok : 105721104920
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG GARAM CV. KRISTAL GARAMAINDO KABUPATEN JENEPONTO "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Juli s/d 29 September 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 26 Juli 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 20002/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20240726949687



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*.



LAMPIRAN 6 Balasan Surat Penelitian

CV. KRISTAL GARAMINDO
PABRIK GARAM KONSUMSI DAN GARAM INDUSTRI
MENJUAL MESIN GARAM, KARUNG, KALIJUM YODAT DAN PLASTIK
JL. MAWAR ARUNGKEKE KAB. JENEPONTO SUL-SUL TELPON Mobile WA 085341911558/08525677917
Email: kristalgaramindo@gmail.com



No : 012608/SP/CVKRG/ VIII/2024
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Izin Penelitian

Kepada Yth,
Ketua LP3M
Dr.Muh.Arief Muhsin M.Pd P
Di,
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang dikirimkan pada tanggal 09 Agustus 2024 perihal permohonan izin Penelitian Yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG GARAM CV.KRISTAL GARAMINDO " Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Renaldi saputra
No.Standbuk : 105721104920
Program study : Manajemen
Lembaga : Universitas Muhammadiyah Makassar

Demikian surat ini kami sampaikan, terima kasih atas perhatiannya.

Jeneponto 26 Agustus 2023
Wakil Manajemen


A Mey R Auliya



LAMPIRAN 7 r Tabel

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 8 t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 9 Validasi Data


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	RENALDI SAPUTRA			
NIM	105721104920			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH DISIPLIN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUDANG GARAM CV. KRISTAL GARAMAINDO KABUPATEN JENEPONTO			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Edl Jusriadi, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN, SE., M.SC.			

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	11/09/24	OK	<i>Asriani Hasan</i>
2	Sumber data (data sekunder)	11/09/24	Menggunakan Kuisioner	<i>Asriani Hasan</i>
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	11/09/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	<i>Asriani Hasan</i>
4	Hasil Statistik deskriptif	11/09/24	Tambahkan Hasil Statistik Deskriptif dalam Penelitian (hasil yang menunjukkan nilai standar deviasi dan lainnya)	<i>Asriani Hasan</i>
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	11/09/24	OK	<i>Asriani Hasan</i>
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	11/09/24	Tambahkan Hasil Uji Asumsi Statistik (Penelitian ini membutuhkan Uji Prasyarat untuk dapat menggunakan Metode Analisis Regresi Linier)	<i>Asriani Hasan</i>
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	11/09/24	Penuhi Syarat Point 6 agar dapat menggunakan Metode Analisis Regresi Linier untuk Memperoleh Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	<i>Asriani Hasan</i>
8	Hasil interpretasi data	11/09/24	Revisi Olah data yang dilakukan berdasarkan revisi yang ada pada poin 6 dan poin 7	<i>Asriani Hasan</i>
9	Dokumentasi	11/09/24	OK	<i>Asriani Hasan</i>

*Harap validator menandatangani ketika lembar telah diisi
**Catatan : Hasil Validasi ini digunakan untuk membimbing dan membantu hasil. Namun catatan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id


**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

NAMA MAHASISWA		RENALDI SAPUTRA		
NIM		105921104920		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		<i>Pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan cv. Kristal garamaindo kabupaten jenepona</i>		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E, M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	17 Oktober 2024	Typo penulisan di cek kembali terutama penulisan nama tempat, nama lokasi dll. Kerapihan diperhatikan kembali	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



Lampiran 10 Hasil Turnitin


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		RENALDI SAPUTRA		
NIM		105921104920		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		<i>Pengaruh disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan cv. Kristal garamaindo kabupaten yenepondo</i>		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muhammad Yusuf, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E., M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	17 Oktober 2024	Typo penulisan di cek kembali terutama penulisan nama tempat, nama lokasi dll Kerapian diperhatikan kembali	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Renaldi saputra

Nim : 105721104920

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 08 Januari 2025

Mengetahui,

Kepala UPT - Perpustakaan dan Penerbitan,



NursiRani, S.Hum.,M.I.P

NDivl. 964 591

BAB I Renaldi saputra 105721104920

ORIGINALITY REPORT

100%

SIMILARITY INDEX



8%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	3%
2	docobook.com Internet Source	3%
3	repository.itekes-bali.ac.id Internet Source	2%
4	Tressje Winerungan, VEKIE A RUMATE, EEN N. WALEWANGKO. "EVALUASI PENGANGGARAN KEUANGAN DAERAH DENGAN ANALISIS STANDAR BELANJA (ASB) TAHUN 2015-2017 (STUDI KASUS INSPEKTORAT KOTA BITUNG)", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019 Publication	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB II Renaldi saputra 105721104920

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



100%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



1

repository.nobel.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.unbari.ac.id

Internet Source

2%

3

media.neliti.com

Internet Source

2%

4

e-jurnal.nobel.ac.id

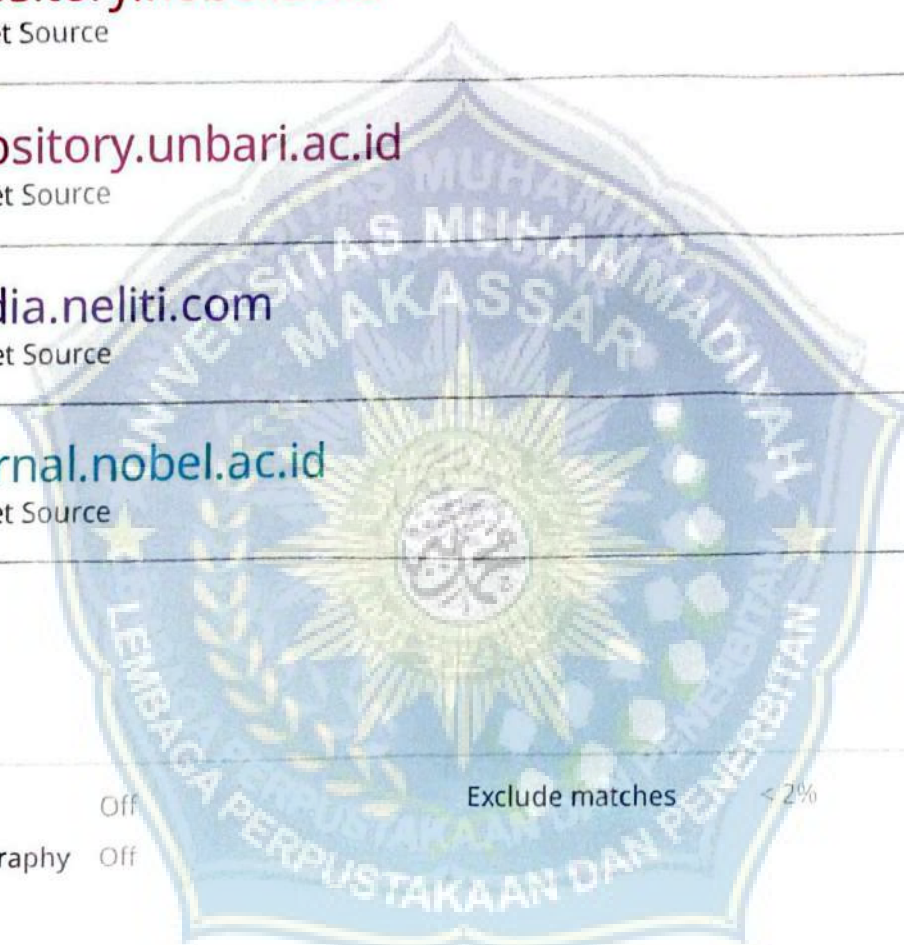
Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB III Renaldi saputra 105721104920

ORIGINALITY REPORT

100%

LULUS

11%

11%

10%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

PUBLICATIONS

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.dharmawangsa.ac.id Internet Source	2%
2	www.researchgate.net Internet Source	2%
3	Submitted to Universiti Selangor Student Paper	2%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
5	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	2%
6	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Submitior
Submission
File name: E
Word count
Character cc

BAB IV Renaldi saputra 105721104920

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

turnitin

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



AB V Renaldi saputra 105721104920

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



mymemory.translated.net

Internet Source

5%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



RIWAYAT HIDUP



Renaldi Saputra, lahir di Jeneponto, 03 November 2000, anak tunggal dari buah hati pasangan Hermansyah dan Mantasina. Peneliti merupakan berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Peneliti masuk di Sekolah Dasar KIP Bara-Baraya II pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2013. Tamat di SMP Darul Hikmah Kota Makassar pada 11 Juni 2016. Setelah itu, peneliti tamat SMK Handayani Makassar pada 13 Mei 2019. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada TAHUN 2020 Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

