

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA

Fregrace Meissy Purnawijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mai: fregracemeissy17@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Jumlah responden adalah 56 orang. Teknik pengolahan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Kata Kunci—Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di dalam dunia bisnis dari masa ke masa terus mengalami perkembangan yang sangat pesat, dan persaingan ketat ini juga terjadi di dalam dunia bisnis di negara Indonesia. Untuk dapat beradaptasi dengan kondisi persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan berpengalaman. Sumber daya tersebut dapat meliputi sumber daya finansial, sumber daya fisik, dan sumber daya manusia.

Dari banyaknya aspek dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek paling utama untuk dapat mengembangkan suatu bisnis ke tahap yang lebih tinggi. Sumber daya manusia merupakan sebuah modal yang paling penting bagi perkembangan sebuah perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Tanpa sumber daya manusia, sebuah perusahaan tentu tidak dapat berkembang semakin maju dan mencapai kesuksesan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pertumbuhan industri makanan dan minuman di Indonesia terus mengalami peningkatan yang sangat pesat. Hal ini ditemukan berdasarkan data yang diambil pada tahun 2017, dimana pertumbuhan industri makanan dan minuman tersebut mencapai angka 9,23 persen atau naik sebanyak 8,46 persen dari tahun 2016 (Kemenprin, 2018). Angka perkembangan yang cukup tinggi tersebut dipengaruhi oleh peningkatan jumlah penduduk yang tentu saja meningkatkan kebutuhan makanan dan minuman di Indonesia. Produk makanan dan minuman saat ini tidak hanya diperlukan untuk memenuhi kebutuhan biologis manusia saja, melainkan produk ini sudah menjadi bagian dari gaya hidup bagi sebagian besar kalangan masyarakat.

Seiring dengan pertumbuhan industri makanan dan minuman, pelaku bisnis di sektor ini dituntut untuk terus melakukan inovasi dan meningkatkan pelayanan. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dengan tujuan memenuhi kepuasan konsumen. Hal ini juga berlaku bagi Kedai 27. Keberhasilan bisnis kedai kopi yang sudah tersebar di beberapa kota di Indonesia ini sebagian besar bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013, p. 85),

kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang digunakan sebagai pedoman dasar dalam pelaksanaan penilaian terhadap karyawan atau perusahaan.

Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan masih adanya kinerja yang kurang maksimal. Hal ini dipicu oleh masih adanya karyawan pada Kedai 27 yang kurang disiplin dalam bekerja seperti terlihat dari penggunaan waktu yang kurang efektif dalam bekerja sehingga membuat pelayanan yang diberikan kepada pelanggan kurang maksimal. Menurut Rivai dan Sagala (2011, p. 825), dalam berkomunikasi dengan karyawan untuk dapat berperilaku secara tepat dan berdampak positif bagi perusahaan, pimpinan menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan dari karyawan untuk mematuhi aturan dari perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiasari (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis merasa penting untuk dapat mempelajari dan mengetahui lebih dalam mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya”.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Hubungan Antar Konsep dan Hipotesis Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Tintami, Pradhanawati, dan Susanto (2012), variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan kecil terhadap disiplin kerja, maka akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Perubahan ini berlaku baik meningkatnya atau menurunnya disiplin kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka disiplin kerja juga perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila

melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan memiliki motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja serta menjadi panutan bagi karyawan yang lainnya. Pemberian penghargaan ini juga berupaya agar karyawan memiliki keinginan atau motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

$H_1 =$ Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

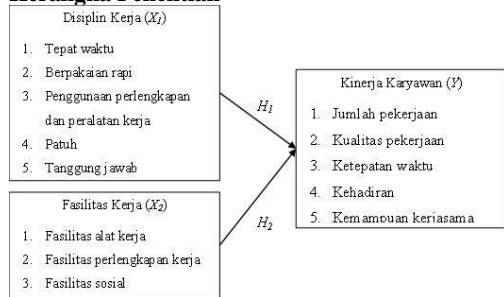
Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2013) menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti melalui penelitiannya memberikan saran bahwa diperlukan adanya kesadaran diri dari setiap pihak dalam menggunakan dan memelihara fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang sudah tersedia harus digunakan dan dipelihara dengan baik. Hal ini bertujuan agar fasilitas kerja yang sudah disediakan dapat dipergunakan oleh karyawan sesuai dengan manfaat dan agar dapat mendukung pekerjaan karyawan dengan maksimal.

Hasil penelitian Anam dan Rahardja (2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil beta (β) yang positif. Hal tersebut menunjukkan fasilitas kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai beta (β) variabel fasilitas kerja yang didapatkan dalam penelitian tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai beta (β) variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya fasilitas kerja pada tempat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Maka perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

$H_2 =$ Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka penelitian

Sumber: Hasibuan (2005) dalam Ardansyah dan Wasilawati (2014, p. 155), Moenir (2014) dalam Sayoto dan Winarto (2018, p. 5), dan Bangun (2012, p. 233)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data angket. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal, karena variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini saling berhubungan. Variabel-variabel tersebut merupakan variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, p. 37), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab

akibat yaitu terdapat variabel independen atau variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen atau variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kedai 27 di Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kedai 27 di seluruh cabang kota Surabaya, yaitu sebanyak 56 orang. Menurut Arikunto (2012, p. 104), apabila jumlah populasi dalam sebuah penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan (*total sampling*). Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kedai 27 di seluruh cabang kota Surabaya sebanyak 56 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Angket akan diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja Kedai 27 di seluruh cabang kota Surabaya dan responden akan mengisi angket yang terdiri dari 2 bagian, yaitu:

- a. Pertanyaan mengenai profil responden
 - Pertanyaan ini meliputi nama, jenis kelamin, usia, dan lokasi kerja.
- b. Pernyataan mengenai tingkat persetujuan responden
 - Pernyataan mengenai pendapat responden tentang tingkat persetujuan atas variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016, p. 52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Ghozali 2016 p. 48).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, p. 154), uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016, p. 154). Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* (Ghozali, 2016, p. 158), yaitu:

- H_0 : Residual berdistribusi normal
- H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5 persen, maka terima H_0 dan residual berdistribusi normal (Ghozali, 2016, p. 159).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016, p. 103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*.

Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui *Variable Inflation Factor* (VIF) dengan syarat $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016, p. 103).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016, p. 134). Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki *variance* yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, p. 134).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai *absolute* residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016, p. 138). Apabila nilai probabilitas (*sig*) > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, p. 138).

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2016).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antar variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2011).

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016, p. 97) hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian menurut Ghozali (2016, p. 97), cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t memiliki hasil

perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016, p. 96) uji F menguji apakah variabel bebas secara simultan sama dengan nol, atau:

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

$H_1 : \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2$

Atau:

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Paling tidak satu variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2016, p. 96), uji F dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0.871	0.555
Disiplin Kerja (X_1)	0.493	0.175
Fasilitas Kerja (X_2)	0.281	0.151

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0.871 + 0.493 X_1 + 0.281 X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Fasilitas Kerja

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0.493, artinya apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0.493 satuan. Demikian juga sebaliknya, apabila disiplin kerja turun satu satuan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0.493 satuan.

Fasilitas kerja mempunyai nilai sebesar 0.281, artinya apabila variabel fasilitas kerja naik satu satuan akan menambah kinerja karyawan sebesar 0.281 satuan. Demikian juga sebaliknya, apabila fasilitas kerja turun satu satuan maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0.281 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.629 ^a	0.395	0.372	0.36146

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.629, yang artinya hubungan variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah

kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi 0.629 terletak antara 0,60 – 0,799 seperti yang terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Data diolah

Hasil dari perhitungan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.395. Hal ini menunjukkan bahwa 39.5% variasi dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 60.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4
Hasil Pengujian Uji t

Model Anova	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	2.815	2.00575	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Fasilitas Kerja (X_2)	1.861	2.00575	$t_{hitung} < t_{tabel}$

Sumber: Data diolah

Uji t (Uji Parsial) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial)
 - H_0 = Variabel bebas disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 - H_1 = Variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) $df(n - k - 1) = 32$, sehingga $t_{tabel} = 2.00575$
- c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.815 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.00575 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%, sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial) Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial)
 - H_0 = Variabel bebas fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 - H_1 = Variabel bebas fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) $df(n - k - 1) = 32$, sehingga $t_{tabel} = 2.00575$
- c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh t_{hitung} sebesar 1.861 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.00575 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel fasilitas kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5
Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.523	2	2.261	17.307	.000 ^b
Residual	6.925	53	.131		
Total	11.447	55			

$F_{tabel} = 3.17$

Sumber: Data diolah

- 1) Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan)

H_0 = Seluruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan fasilitas kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Paling tidak satu variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Kriteria pengambilan keputusan
Jika nilai signifikansi dari uji $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 3) Kesimpulan

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai F_{hitung} adalah 17.307 atau lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.17, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel bebas disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga seharusnya tidak perlu untuk melakukan uji t dan uji F.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} pada uji t variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2.815 atau lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.00575. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu 0.493. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan apabila Kedai 27 di Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi Kedai 27 di Surabaya untuk memperhatikan tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Septiasari (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil temuan Simanjuntak dan Hamali (2016) membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga temuan Pangarso dan Susanti (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} pada uji t variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 1.861 atau lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.00575. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” tidak terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan tidak diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu 0.281. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka akan

meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kedai 27 di Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi Kedai 27 di Surabaya untuk memperhatikan fasilitas kerja yang ada pada Kedai 27, sehingga memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sari (2016) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil temuan Sari (2016) sama dengan hasil dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
2. Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

Saran

1. Untuk dapat mempertahankan disiplin kerja yang dimilikinya dengan meningkatkan kedisiplinannya dalam jam kerja, terlebih dalam hal jam pulang yang telah ditetapkan serta ketepatan waktu saat datang di tempat kerja.
2. Diharapkan agar Kedai 27 di Surabaya memperhatikan kinerja karyawan dengan memperhatikan fasilitas kerja yang disediakan di tempat kerja, dengan memperhatikan kelengkapan perlengkapan P3K serta kebersihan dan kenyamanan toilet yang tersedia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6 (4), 1–11.
- Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 16(2), 153–162.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Perindustrian. (2018). Industri makanan dan minuman tumbuh 9,8 persen triwulan III 2016. Retrieved from <http://www.kemenperin.go.id/artikel/16650/Industri-Makanan-dan-Minuman-Tumbuh-9,8-Persen-Triwulan-III-2016>.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu.
- Moenir, H. A. S. (2014). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung Motor I di kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2982–3011.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Intergratif*, 4(4), 505–519.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan MNCTV bagian produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 6(2), 1–14.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (bidang sekretariat dan bidang industri). *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106 .
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management Review*, 5(1), 575-585.
- Sirait, G. (2013). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 8 Bengkulu Batam. *CBIS Journal*, 1(2), 109–121.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Susanto, H. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1–8. Utami. C. W. (2013). *Manajemen Ritel*. Jakarta: Salemba Empat.

