

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HALEYORA POWER AREA GARUT

Adryan Septiady¹

STIE Yasa Anggana, Garut

adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

Pendi Padilah²

STIE Yasa Anggana, Garut

Adryanseptiady3089@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work facilities on employee productivity at PT. Haleyora Power Area Garut. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach. Quantitative data in this study was obtained through a questionnaire where the collected data was then processed using the SPSS version 25 statistical data processing application. 1.00 this indicates a very strong correlation, the product moment correlation is 0.838 or 70.22% and the resulting indirect effect is 29.78%. The results of the simple correlation test of the effect of work facilities on employee work productivity obtained a correlation coefficient value of 0.860 or 73.96% and the resulting indirect effect was 26.04%. As for the direct or indirect effect between work discipline and work facilities on work productivity, it is obtained a multiple correlation value of 0.863 or 74.48% and the remaining 25.52% is influenced by other factors not examined. Thus it can be concluded that work discipline and work facilities have a positive influence on employee productivity, either directly or indirectly. In other words, if work discipline and work facilities are improved, work productivity will increase.

Keywords: *Work Discipline, Work Facilities, Work Productivity.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dimana data yang dihimpun selanjutnya diolah menggunakan aplikasi pengolahan data *statistic SPSS versi 25*. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi sederhana, pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai interval 0,80-1,00 hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat, korelasi *product moment* 0,838 atau sebesar 70,22% dan pengaruh tidak langsung yang dihasilkan sebesar 29,78%. Hasil pengujian korelasi sederhana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi 0,860 atau sebesar 73,96% dan pengaruh tidak langsung yang dihasilkan sebesar 26,04%. Adapun untuk pengaruh baik langsung maupun tidak langsung yang dihasilkan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai korelasi berganda 0,863 atau sebesar 74,48% dan sisanya 25,52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain jika disiplin kerja dan fasilitas kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja.

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan tidak lepas dari peran karyawan. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka harus diterapkannya strategi ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2015: 126) “Produktivitas adalah perbandingan antara *output*(hasil) dengan *input*(masukan), yaitu dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya”.

Semakin baik produktivitas karyawan di perusahaan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila produktivitas karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas karyawan merefleksikan

seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi misalnya motivasi, pendidikan, fasilitas, disiplin, dan penempatan kerja yang kondusif.

Untuk pencapaian produktivitas karyawan yang baik diperlukan juga adanya disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. “Salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu” (Arda, 2017).

Kemudian selain disiplin yang baik juga harus adanya fasilitas yang memadai yang dapat menunjang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, karena jika fasilitas kerjanya tidak dapat menunjang karyawan maka akan menyebabkan produktivitas yang kurang baik. “alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan

kebutuhan dan kemampuan perusahaan” (Anggrainy, Darsono, 2018). Oleh karena itu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik maka perlu adanya fasilitas yang cukup untuk para pegawai.

Untuk mencapai suatu produktivitas karyawan yang baik, maka organisasi harus mampu memberikan fasilitas yang memadai guna untuk mendukung produktivitas karyawan serta menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara langsung peneliti bersama *Junior Officer* Administrasi SDM & Umum pada PT. Haleyora Power Area Garut ditemukan permasalahan pada perusahaan, bahwa:

- a. Tingkat kehadiran karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja mengalami penurunan, sehingga berpengaruh pada pencapaian produktivitas perusahaan yang telah ditentukan.
- b. Pegawai pada PT. Haleyora Power Area Garut menunjukkan produktivitas yang tidak optimal, hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian pegawai dimana rata-rata hasil

pencapaian produktivitas karyawan yang tidak mencapai target dan juga menurun setiap tahunnya.

- c. Fasilitas dalam bentuk transportasi roda dua yang kondisi fisiknya kurang memadai, sehingga menghambat pegawai dalam pencapaian produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka PT. Haleyora Power Area Garut berupaya untuk mengatasi permasalahan, diantaranya yaitu membuat tabel penilaian kinerja karyawan untuk dijadikan bahan evaluasi dan memonitoring karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas menurun setiap tahunnya. Berikut merupakan tabel penilaian kinerja pegawai PT. Haleyora Power Area Garut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT. Haleyora Power Area Garut Periode 2020

NO	ASPEK YANG DINILAI	JML PEGAWAI	BAIK	CUKUP	BURUK
1. KUALITAS KERJA					
1	Ketepatan Waktu Dalam Melaksanakan Tugas	50	38	6	6
2	Ketelitian		30	15	5
2. KUANTITAS KERJA					
1	Pencapaian Target	50	12	11	27
2	Tingkat Kecepatan		32	14	4

3	Kerjasama dan Koordinasi Antar Bagian		46	3	1
3. DAPAT TIDAKNYA DIANDALKAN					
1	Mengikuti Instruksi	50	37	8	5
2	Kehatihatian		42	6	2
4. SIKAP					
1	Ketaatan terhadap Instruksi Kerja Atasan	50	35	9	6

Sumber: *Bagian Junior Officer Administrasi SDM & Umum, 2021*

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja PT. HALEYORA POWER AREA GARUT dari 50 pegawai yang terdiri dari 1 orang koordinator area, 1 orang pengawas K3, 5 orang pengatur, 5 orang administrasi unit, dan 38 orang pelaksana diketahui masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, serta masih terdapat karyawan yang berada dalam kategori kurang baik dalam beberapa penilaian kriteria kerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap aktivitas pencapaian produktivitas karyawan PT. HALEYORA POWER AREA GARUT.

Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena produktivitas karyawan yang cenderung rendah, fasilitas kerja di bagian transportasi tidak dapat menunjang pada saat karyawan bekerja, yang berdampak pada berkurangnya kedisiplinan karyawan,

sehingga menjadi alasan bagi karyawan untuk izin dan mangkir. Adapun dampak dari kurangnya kedisiplinan karyawan tersebut akan mempengaruhi terhadap pencapaian produktivitas karyawan PT. HALEYORA POWER AREA GARUT.

Berikut merupakan data target dan realisasi pencapaian produktivitas karyawan PT. HALEYORA POWER AREA GARUT periode 2017 s.d 2020:

Tabel 2. Pencapaian Produktivitas PT. HALEYORA POWER AREA GARUT Periode 2017 s.d 2020

PENCAPAIAN PRODUKTIVITAS			
TAHUN	TARGET	REALISASI	%
2017	10,757,616	7,152,117	66%
2018	10,757,616	6,917,122	64%
2019	10,757,616	6,328,330	59%
2020	10,757,616	6,082,029	57%

Sumber: *Bagian Supervisor Operasi, 2021*

Berdasarkan tabel pencapaian produktivitas diatas, diketahui bahwa pencapaian produktivitas cenderung turun dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah pencapaian tertinggi dari tahun 2017 s.d 2020 diperoleh pada tahun 2017 yaitu sebesar 66%. Dan pencapaian terendah diperoleh pada tahun 2020 yaitu sebesar 57%, hal ini dimungkinkan terjadi diakibatkan karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dan adanya

fasilitas yang tidak dapat menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berbagai kendala yang terdapat di perusahaan mengakibatkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai dan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Maka dari itu dapat diketahui bahwa disiplin dan fasilitas dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian Ridha Putri, Yusni Maulida (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian Hepiana Patmarina, Appin Redaputri (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Lampung yang menyimpulkan bahwa disiplin dan fasilitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal itu sejalan dengan pendapat Anogara yang dikutip oleh Busro (2018:348) menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, Lingkungan (fasilitas kerja) dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah tersebut diatas, maka penulis/peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut”**

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan mengenai suatu variabel mandiri yang diteliti baik hanya satu variabel atau lebih. Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu

hubungan menunjukkan sebab akibat”. Penelitian ini diajukan pada PT. Haleyora Power Area Garut yang beralamat di Jl. Panday No.11 Tarogong Kaler Kabupaten Garut Jawa barat 44151

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Haleyora Area Garut yang berjumlah 50 orang. Arikunto (2012: 34) berpendapat bahwa jika jumlah populasi kurang dari seratus maka penentuan sampel dapat menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan dasar teori diatas maka penulisan dalam penelitian ini menggunakan teknik *NonProbability Sampling* atau teknik penarikan sampling yaitu menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiono (2018: 133) “ teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka penulis memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Haleyora Power Area Garut yang berjumlah 50 orang.

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuesioner atau angket.
- 2) Observasi
- 3) Wawancara atau *interview*
- 4) Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data

dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana dan koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Disiplin Kerja Pada PT. Haleyora

Power Area Garut

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

Disiplin Kerja merupakan sikap karyawan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja akan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Pada hakekatnya disiplin kerja karyawan itu sendiri akan tumbuh terpancar dari hasil kesadaran karyawan, karena disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani akan menghasilkan disiplin kerja yang lemah dan tidak bertahan lama.

Berdasarkan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai

disiplin kerja, maka tanggapan responden-responden mengenai disiplin kerja pada PT. HALEYORA Power Area Garut termasuk kategori baik. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. HALEYORA Power Area Garut yang berjumlah 50 orang, mayoritas konsumen menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* diperoleh skor sebesar 1437 sehingga termasuk dalam kategori baik dalam artian bahwa variabel diteliti mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati baik dan terletak antara titik 1200 Dan 1600.

Fasilitas Kerja Pada PT. HALEYORA Power Area Garut

Kemudian Selain disiplin yang baik juga harus adanya fasilitas kerja yang memadai yang dapat menunjang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan memberikan manfaat untuk kelangsungan organisasi. Dalam suatu tujuan perusahaan diperlukan suatu alat dan atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari pada perusahaan. Adapun fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, dan manfaatnya disesuaikan fasilitas juga merupakan faktor pendukung bagi

kelancaran karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga hasilnya akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maupun karyawan.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mampu mengoptimalkan hasil kerja dari karyawan tersebut. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan juga harus sesuai dengan tingkat pengetahuan karyawan dengan kata lain fasilitas yang diberikan setidaknya mudah untuk di operasikan sehingga dapat mempercepat proses pekerjaan dan tidak membuang banyak waktu. Dengan demikian apabila PT. HALEYORA Power Area Garut sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka PT. HALEYORA Power Area Garut mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Berdasarkan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai fasilitas kerja, maka tanggapan responden mengenai fasilitas kerja pada PT. HALEYORA Power Area Garut termasuk kategori kurang baik. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. HALEYORA Power Area Garut yang berjumlah 50

orang, mayoritas konsumen menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* diperoleh skor sebesar 2335 sehingga termasuk dalam kategori baik dalam artian bahwa variabel diteliti mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati baik dan terletak antara titik 1950 dan 2600.

Produktivitas Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Garut

Produktivitas merupakan efisiensi dalam mencapai suatu target dengan membandingkan antara *input* dan *output*. Produktivitas juga dapat menjadi tolak ukur dalam melihat suatu keberhasilan ini dinilai dari tingginya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan jumlah yang besar daripada jumlah masukan, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak akan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner mengenai produktivitas kerja, maka tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada PT. Haleyora

Power Area Garut termasuk kategori kurang baik. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Haleyora Power Area Garut yang berjumlah 50 orang, mayoritas konsumen menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *rating scale* diperoleh skor sebesar 1090 sehingga termasuk dalam kategori baik dalam artian bahwa variabel diteliti mempengaruhi variabel terikat yang diteliti karena mendekati baik dan terletak antara titik 900 dan 1200.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Garut

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi *Product Moment* adalah sebesar 0,838. Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017 : 184) korelasi 0,838 tersebut berada pada interval “sangat kuat” karena berada pada titik 0,80 – 1,000, sehingga di katakan bahwa keeratan pengaruh antara variabel X_1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) karyawan pada PT. Haleyora Power Area Garut mempunyai keeratan pengaruh sangat kuat, dengan tingkat persentase 83,8%.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar

70,22%. Dimana hasil tersebut diperoleh dari perhitungan $KD = 0,838^2 \times 100\% = 70,22\%$, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X_1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 70,22%. Dari hasil persentase tersebut tentunya dipengaruhi oleh dimensi dan indikator dari Disiplin Kerja yaitu kehadiran, bertanggung jawab, menyelesaikan tugas, peringatan, memperbaiki kinerja, teguran lisan, teguran tertulis dan pemberhentian. Dan sisanya sebesar 29,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu diantaranya motivasi kerja karyawan, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, Jaminan sosial, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Garut

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* antara variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 0,860. Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017 : 184) korelasi 0,860 tersebut berada

pada interval sangat kuat, sehingga dikatakan bahwa keeratan pengaruh antara variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) pada PT. Haleyora Power Area Garut mempunyai keeratan pengaruh sangat kuat, dengan tingkat persentase 86%.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar 73,96%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 73,96%. Dari hasil persentase tersebut tentunya dipengaruhi oleh dimensi dan indikator dari Fasilitas Kerja yaitu peralatan kerja tunggal, peralatan kerja serbaguna, gedung, ruang kerja, alat komunikasi, penerangan yang cukup, alat penyegar ruangan, mebel, peralatan rumah tangga kantor, penyediaan rumah *mess*, rumah dinas, rumah jabatan dan kendaraan bermotor. Dan sisanya sebesar 26,04% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja diantaranya motivasi kerja karyawan, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, Jaminan sosial, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Haleyora Power Area Garut

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa koefisien korelasi *product moment* antara variable X_1 (Disiplin Kerja) variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 0,863. Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017 : 184) korelasi 0,863 tersebut berada pada interval sangat kuat, sehingga di katakan bahwa keeratan pengaruh antara variable X_1 (Disiplin Kerja) variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) Pada PT. Haleyora Power Area Garut mempunyai kereratan pengaruh kuat.

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh persentase sebesar 74,48%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan variabel X_2 (Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 74,48%. Dari hasil persentase tersebut tentunya dipengaruhi oleh dimensi dan indikator dari Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Dan sisanya sebesar 25,52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu diantaranya motivasi kerja karyawan,

pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, Jaminan sosial, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan.

Hasil Penelitian berisi rangkuman data, hasil analisis data sehingga menghasilkan kesimpulan dan jawaban dari semua rumusan masalah. Paparkan hasil yang relevan, termasuk yang bertentangan dengan harapan. Penulis juga tidak menyembunyikan hasil penelitian yang tidak sesuai dengan hipotesis penelitian.

Pembahasan berisi pemaknaan dan penafsiran hasil analisis data, membandingkan dengan temuan sebelumnya serta menunjukkan temuan baru yang memberikan kontribusi perkembangan ilmu pengetahuan, mengintegrasikan dengan kumpulan pengetahuan yang telah mapan sebagai landasan untuk penyusunan teori baru atau modifikasi teori. Penulis tidak menyampaikan pendapat dan/atau temuan penelitian lain sama dengan temuan penelitiannya. Setiap artikel ilmiah diharapkan memberikan kontribusi pengembangan ilmu sesuai dengan tujuan menerbitkan jurnal ilmiah.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja di PT. Haleyora Power Area Garut dapat dinilai kurang setuju, hal ini dapat dilihat dari hasil *rating scale* kuesioner dengan jumlah 1,437 yang berada pada antara titik 1,200 – 1,600. Artinya disiplin kerja pada PT. Haleyora Power Area Garut termasuk dalam kategori kurang baik. Adapun fasilitas kerja di PT. Haleyora Power Area Garut dapat dinilai kurang setuju, hal ini dapat dilihat dari hasil *rating scale* kuesioner dengan jumlah 2,335 yang berada pada antara titik 1,950 – 2,600. Artinya fasilitas kerja pada PT. Haleyora Power Area Garut termasuk dalam kategori kurang baik. Adapun produktivitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Garut dapat dinilai kurang setuju, dapat dilihat dari hasil *rating scale* kuesioner dengan jumlah 1,090 yang berada pada antara titik 900-1,200. Artinya produktivitas kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Garut termasuk dalam kategori kurang baik. Disiplin kerja PT. Haleyora Power Area Garut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil

uji korelasi sederhana dimana $r = 0,838$ memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada titik interval 0,80-1,00. Artinya disiplin kerja pada PT. Haleyora Power Area Garut sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Fasilitas kerja PT. Haleyora Power Area Garut berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji korelasi sederhana dimana $r = 0,860$ memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada titik interval 0,80-1,00. Artinya fasilitas kerja pada PT. Haleyora Power Area Garut sudah termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Haleyora Power Area Garut terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi berganda dimana $r = 0,863$ yang mana hasil tersebut berada dalam kategori “sangat kuat”, artinya disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan atau bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta berpengaruh positif. Hal ini berarti menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Manajement for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia
- Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2017, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ganie, Djupiansyah. & Abidin, Zainal. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal*, Vol.01, Hal 17-29.
- Hasan, A. 2013. *Marketing dan Kasus-kasus Pilihan*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Moenir. 2015. *Msnajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akutansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liku, Nopianti. Ohy, Juliana. & Mundung, Bertha. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.5, No.4
- Patmarina, Hepiana. & Redaputri, Appin. 2021. Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai International Cabang Lampung. *OSF Preprints*.
- Purnayuda, Aditya. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

- Indatex Palur, Karanganyar. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Putri, Ridha. & Maulida, Yusni. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT, Vol.31, No.02, Hal.56-68*.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.setya
- Sayoto, Budi. & Winarto, Herry. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayama, Vol.06, No.02, FE Unkris, Jatiwaringin Jakarta Timur*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyaningrum, Ika. 2018. Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada Bank Mandiri Syariah KC Kandal. *IAIN Salatiga*.
- Setyaningdyah, 2013, The Effects of Human Resource Competence, Organisation Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Statisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4.p. 140-153*.
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamelia Group.
- Widoyoko, Eko Putro. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.