

**PERAN FASILITAS DAN DISIPLIN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SDM  
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI LEMBAGA  
PENDIDIKAN NON FORMAL IPI-LEPPINDO**



**Oleh :**

**Nama : NILA OKTAVIANI**  
**NIM : 20402400294**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
2024**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang di susun dalam bentuk Tesis dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Di Lembaga Pendidikan Non Formal IPI- LEPPINDO”**

Tesis ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Strata 2 Program Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda tercinta & Ibunda tercintanya segala dukungan dan do'anya, serta pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan Tesis ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.H. selaku ( Rektor Universitas Islam Sultan Agung.)
2. Ibu Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si Dosen Pembimbing yang telah membimbing kebenaran Tesis ini dan memberikan saran penyempurnaan.
3. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktifitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
4. Teman-teman kuliah Program Magister Manajemen yang senantiasa bersama sejak perkuliahan, penulisan proposal dan penyelesaian tesis ini.
5. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. Berkenan membalas semua kebaikan

Bapak/Ibu/Saudara/i, dan teman-teman sekalian semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan orang lain.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Rumusan Masalah .....	15
1.4 Tujuan Penelitian .....	16
1.5 Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	18
2.1.1 Manajemen .....	18
2.1.1.1. Pengertian Manajemen .....	18
2.1.1.2. Fungsi Manajemen .....	20
2.1.1.3. Unsur-unsur Manajemen .....	20
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..	23
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ..	24
2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..	25
2.1.3 Fasilitas Kerja .....	27

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja.....	27
2.1.3.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	28
2.1.3.3. Dimensi Fasilitas Kerja .....	31
2.1.3.4. Indikator Fasilitas Kerja .....	34
2.1.4 Disiplin Kerja .....	36
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	36
2.1.4.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	38
2.1.4.3. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	39
2.1.4.4. Dimensi Disiplin Kerja.....	40
2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja .....	41
2.1.5 Motivasi.....	43
2.1.5.1. Pengertian Motivasi.....	43
2.1.5.2. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja .....	44
2.1.5.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.	45
2.1.5.4. Dimensi Motivasi .....	46
2.1.5.5. Indikator Motivasi .....	48
2.1.6 Kinerja Karyawan .....	50
2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	50
2.1.6.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja...	51
2.1.6.3. Dimensi Kinerja Karyawan.....	53
2.1.6.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	57
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	58
2.2.1. Pengaruh Fasilitas terhadap Motivasi .....	58
2.2.2. Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi .....	59
2.2.3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja .....	59
2.2.4. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	60
2.2.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	60
2.3 Penelitian terdahulu .....	61
2.4 Kerangka Pemikiran .....	66
2.5 Hipotesis Penelitian .....	67

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian.....	69
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	69
3.2.1 Data Primer .....	69
3.2.2 Data Sekunder .....	70
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	70
3.3.1. Study Pustaka (Library Research) .....	70
3.3.2. Study Lapangga (Field Research).....	71
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
3.5 Operasional Variabel .....	74
3.6 Transformasi Data .....	77
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	78
3.7.1 Uji Validitas .....	78
3.7.2 Uji Realibilitas .....	80
3.8 Metode Analisis .....	81
3.8.1 Metode Deskriptif (Kualitatif).....	81
3.8.2 Metode Verifikatif (Analisis Jalur) .....	86
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	94
3.9.4 Uji Hipotesis.....	95

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Profil Responden .....	97
4.1.1 Profil Jenis Kelamin Responden .....	97
4.1.2. Profil Umur Responden.....	98
4.1.3. Profil Pendidikan Responden .....	99
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	100
4.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	100
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	101
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	104

4.3 Hasil Penelitian .....	105
4.3.1 Statsistik Deskripsi Variabel Penelitian .....	105
4.3.2 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	111
4.4 Uji Hipotesis .....	126
4.4.1 Fasilitas Dan Sisiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi .....	126
4.4.2 Fasilitas Dan Sisiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi .....	128
4.4.3 Fasilitas Dan Sisiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja .....	129
4.4.4 Fasilitas Dan Sisiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja .....	131
4.4.5 Motivasi Terhadap Kinerja .....	133
4.5 Pembahasan Dan Analisis.....	133
4.5.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	133
4.5.2 Fasilitas Dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi .....	140
4.5.3 Fasilitas Dan Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifiakn Terhadap Motivasi .....	141
4.5.4 Fasilitas Dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.....	142
4.5.5 Fasilitas Dan Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja .....	143
4.5.6 Motivasi Terhadap Kinerja.....	144
4.5.7 Fasilitas Dan Disiplin Melalui Motivasi Terhadap Kinerja .....	146

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	148
5.2 Saran .....	149

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah tokoh sentral dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi skill karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah skill karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan memiliki skill atau kompetensi untuk mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Gomes (2012) Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasibuan (2014) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Mangkunegara (2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja SDM sangat penting karena berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Faktor SDM adalah aset utama dalam organisasi yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Beberapa alasan mengapa kinerja

SDM Penitng sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan global
2. Menentukan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang
3. Meningkatkan kepuasan pelanggan dan produktivitas kerja.
4. Berkontribusi dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Kinerja setiap orang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti fasilitas, disiplin dan motivasi. Fasilitas adalah salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, menurut (Hasibuan, 2014) fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien sesuai tujuan perusahaan.

Fasilitas adalah sarana yang mendukung dalam aktivitas organisasi dalam bentuk fisik yang digunakan pada kegiatan perusahaan atau lembaga serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Menurut Moenir (2014) fasilitas merupakan suatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan di dalam hubungan langsung dengan pekerjaan ataupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Barry, 2012)

Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut bisa terpenuhi.

Adapun salah satu faktor yang teridentifikasi sebagai masalah dan

hambatan dalam membangun lembaga IPI-LEPPINDO yakni berkaitan dengan terbatasnya fasilitas kerja yang dimiliki oleh IPI-LEPPINDO. Terbatasnya fasilitas kerja yang ada IPI-LEPPINDO dikarenakan gedung yang ditempati saat ini masih ruko, sehingga terbatasnya fasilitas kerja yang ada IPI-LEPPINDO saat ini tampak dari kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada saat ini seperti, ruang diskusi atau rapat, serta fasilitas internet dan komputer yang sering mengalami gangguan dan lambatnya dalam penanganan.

Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berikut fasilitas kerja yang ada di IPI-LEPPINDO, antara lain:

**Tabel 1.2**  
**Fasilitas Kerja IPI-LEPPINDO**  
**Tahun 2020-2023**

Nama Fasilitas	2020			2021			2022			2023		
	Jml	Baik	Rusak									
Komputer	18	13	5	20	15	5	20	17	3	23	20	3
Printer	12	8	4	12	10	2	14	10	4	14	12	2
AC	17	15	2	17	16	1	19	16	3	20	17	3
Meja	20	20	0	20	20	0	21	21	0	22	22	0
Kursi	20	20	0	20	20	0	21	21	0	22	22	0
Mushollah	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0
Pustaka	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
Mobil	1	1	0	2	2	0	3	3	0	3	2	1
Motor	2	2	0	2	2	0	3	2	1	3	3	0

Sumber : General Manager IPI-LEPPINDO

Berdasarkan Tabel 1.2. dilihat bahwa fasilitas kerja yang sering mengalami kerusakan setiap tahunnya di IPI-LEPPINDO adalah komputer dan AC. Selain itu,

fasilitas kerja pendukung lainnya yang juga mengalami kerusakan dengan jumlah yang cukup besar setiap tahunnya adalah printer. Kerusakan fasilitas kerja pada IPI-LEPPINDO ini menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya berdampak terhadap kinerja karyawan pun menurun karena fasilitas yang kurang memadai.

Dalam beberapa hasil penelitian ditemukan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriani, 2013). Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Riyadi, (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dari Munawirsyah, (2017), Kusumaningrum, (2017) dan Damanik, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap motivasi.

Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dianggap belum memenuhi keinginan lembaga.

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rivai (2014) definisi kedisiplinan yang baik yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswadi (2016) Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut

Sinambela (2018) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Safitri (2013) disiplin kerja merupakan sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melalukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Berikut implementasi dari disiplin yang di wujudkan dalam absensi dari karyawan IPI-LEPPINDO sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan IPI-LEPPINDO**  
**Tahun 2020-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Pelanggaran Jam Kerja			Jumlah Pelanggaran	Percentase Pelanggaran
				A	TM	CP		
2020	56	285	15.960	22	146	41	209	1,30
2021	59	287	16.933	24	170	56	250	1,47
2022	55	287	15.785	28	153	63	244	1,54
2023	54	287	15.498	27	133	69	229	1,47
Rata-rata Percentase Pelanggaran							233	1,44

Sumber : HRD IPI-LEPPINDO

Keterangan :

A : Alpa / Tanpa Keterangan

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa dalam 4 tahun terakhir indisiplin dari karyawan IPI-LEPPINDO dalam ketidakhadiran tanpa alasan di tempat kerja mengalami fluktuasi cenderung naik. Rata-rata ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan selama empat tahun terakhir pada IPI-LEPPINDO sebanyak 1,44%

dimana persentase pelanggaran karyawan cukup tinggi dimana rata-rata 4 tahun terakhir sebesar 233 kali. Dan pelanggaran pada terlambat masuk kantor dan cepat pulang kantor merupakan hal yang harus diperhatikan pada variabel disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin karyawan yang baik tentunya akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot atau turun maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Safitri (2013) dan Setiawan (2013) menyatakan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Jufrizien, J. (2021) dan Arda (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin yang baik dapat menggambarkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong gairah kerja, semangat kerja terhadap karyawan dan mewujudkan tujuan lembaga.

Motivasi karyawan merupakan dorongan dari dalam diri ataupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan bisa dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah termotivasi dengan diberikannya hal yang menjadi keinginannya. Kendala dari motivasi kerja ini sendiri yaitu dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan, dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Menurut (Sihombing, S.L., 2021) motivasi merupakan hal terpenting dalam menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya

seseorang bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Sedangkan. Salah satu motivasi karyawan IPI-LEPPINDO untuk lebih semangat dan disiplin guna mencapai tujuan lembaga yakni dengan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik, bonus, tunjangan kinerja dan beasiswa kuliah dapat dilihat dari tabel 1.4 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Pemberian Bonus dan Piagam Kepada Karyawan IPI-LEPPINDO**  
**Tahun 2020-2023**

Tahun	Bentuk Motivasi
2020	Pemberian penghargaan karyawan terbaik, Bonus Rp. 300.000,-
	Bonus Duta Marketing Rp. 300.000,-
	Pemberian Tunjangan kinerja 1% dari total pendapatan bulanan
	Beasiswa Kuliah S2 untuk 1 orang karyawan
2021	Pemberian penghargaan karyawan terbaik, bonus Rp. 300.000,-
	Bonus Duta Marketing Rp. 300.000,-
	Pemberian Tunjangan kinerja 1% dari total pendapatan bulanan
	Beasiswa Kuliah S2 untuk 2 orang karyawan
2022	Pemberian penghargaan karyawan terbaik, bonus Rp. 400.000,-
	Bonus Duta Marketing Rp. 300.000,-
	Pemberian Tunjangan kinerja 1% dari total pendapatan bulanan
	Beasiswa Kuliah S2 untuk 2 orang karyawan
2023	Pemberian penghargaan karyawan terbaik, bonus Rp. 400.000,-
	Bonus Duta Marketing Rp. 300.000,-
	Pemberian Tunjangan kinerja 1% dari total pendapatan bulanan
	Beasiswa Kuliah S2 untuk 2 orang karyawan

Sumber : HRD IPI-LEPPINDO

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa motivasi yang di berikan disesuaikan dengan pencapaian kinerja dengan memberikan penghargaan karyawan terbaik dan bonus, untuk menambah semangat kerja karyawan manajemen juga memberikan Tunjangan kinerja sebesar 1% dari total pendapatan dan memberikan

Beasiswa Kuliah untuk melanjutkan S2.

Motivasi karyawan merupakan dorongan dari dalam individu agar terciptanya antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai kepuasan. Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) motivasi adalah hal terpenting dalam menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Agar seseorang bekerja dengan giat dan fokus untuk mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawannya secara adil sesuai dengan tingkatannya untuk kemudian dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Beberapa hasil penelitian juga telah membuktikan bahwasanya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalkan seperti penelitian yang dilakukan oleh Zatnika dan Ilmaniati (2018), Munawirsyah, I (2017), Hardiani dan Prasetya (2018), Tejo (2015) dan Basori, dkk (2017) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010). Jadi, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh lembaga tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan seorang karyawan bisa diukur melalui kepuasan konsumen, tercapainya target dengan optimal dan berkurangnya jumlah.

Kinerja karyawan IPI-LEPPINDO dapat pula diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah turunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang memenuhi peraturan, pengaruh yang asalnya dari lingkungannya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Menurut Asnawi (2019) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mangunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sebuah organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan pihak manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber

daya manusia yang ada didalamnya, berikut tabel 1.5 realisasi capaian indikator kerja utama karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Capaian Indikator Kerja Utama IPI-LEPPINDO**  
**Pekanbaru dan Jambi**  
**Periode 2020-2023**

Sasaran	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Rata-rata Capaian
	T	R	C	T	R	C	T	R	C	T	R	C	
Intensitas dan perluasan kegiatan promosi ke sekolah SMA/SMK sederajat	1000	658	66 %	1000	435	44 %	1000	245	25 %	1000	586	59 %	48%
Peningkatan jumlah Siswa PKP-1	500	380	76 %	500	350	70 %	500	320	64 %	500	285	57 %	67%
Peningkatan jumlah Siswa Kursus	1000	756	76 %	1000	658	66 %	1000	570	75 %	1000	768	77 %	69%
Jumlah kerjasama lembaga pendidikan dengan dunia usaha	100	85	85 %	100	40	40 %	100	35	35 %	100	70	70 %	58%

Sumber : Divisi PR dan Marketing IPI-LEPPINDO

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi

C : Capaian

Dari tabel 1.5 terlihat bahwa kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO cukup baik. Dimana sasaran Intensitas dan perluasan kegiatan promosi ke sekolah SMA/SMK sederajat untuk Persentase rata-rata capaian 48% ini di pengaruhi oleh wabah COVID-19 dimana rata-rata sekolah melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara daring (online) sehingga 2021 dan 2022 kegiatan promosi tidak bejalan maksimal, namun demikian sasaran Peningkatan jumlah calon siswa PKP-

1 untuk Persentase rata-rata capaian 67% , sementara peningkatan jumlah siswa Kursus Persentase rata-rata capaian sebesar 69% dan Jumlah kerjasama lembaga pendidikan dengan dunia usaha persentase rata-rata capaian 58%.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat kesimpulan fenomena sebagai berikut:

Fenomena yang terjadi di lembaga pendidikan nonformal IPI-LEPPINDO menunjukkan beberapa permasalahan terkait kinerja SDM:

1. Terbatasnya fasilitas kerja, seperti kurangnya ruang diskusi dan fasilitas internet yang sering bermasalah.
2. Kurangnya fasilitas komputer dan printer yang memadai.
3. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, dengan rata-rata ketidakhadiran tanpa alasan sebesar 1,44% selama empat tahun terakhir.
4. Indikator kinerja utama belum optimal, misalnya:
  - a. Intensitas promosi ke SMA/SMK masih di bawah target.
  - b. Peningkatan jumlah siswa kursus belum mencapai target optimal.
  - c. Kerjasama lembaga dengan dunia usaha masih rendah

Menurut Huzaimah dan Wildan (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja dan fasilitas kerja diberdayakan dan dijaga dengan baik, kinerja pun akan meningkat. Sebaliknya, apabila disiplin kerja dan fasilitas kerja buruk dan kurang diperhatikan maka kinerja akan menurun. Maka dari itu, perusahaan dengan tegas melakukan penerapan sistem reward and punishment diharapkan mampu menciptakan rasa takut pada karyawan untuk melanggar peraturan sekaligus agar karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu.

Menurut Hapsari dan Ichwani (2022) hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai Ditjen PPKTRANS KEMENDESA PDTT hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa disiplin kerja sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari fenomena secara langsung bahwa terlihat adanya penurunan tingkat kedisiplinan pegawai sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai. Seperti pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal, pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan kepentingan pribadi dengan menambahkan jam istirahat, masih terdapat pula pegawai pulang kerja lebih dulu dan tidak sesuai dengan jam pulang kantor.

Berdasarkan Hasil penelitian Warongan dan Lumintang (2022) menunjukan bahwa Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan. meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang ada berdasarkan permasalahan yang tertuang pada latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian lebih lanjut di IPI-LEPPINDO dengan judul **“Peran Fasilitas dan Disiplin Terhadap peningkatan Kinerja Melalui Motivasi Karyawan sebagai variabel mediasi di Lembaga Pendidikan Non Formal IPI-LEPPINDO”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di IPI-LEPPINDO yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada IPI-LEPPINDO
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada IPI-LEPPINDO
3. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap Motivasi pada IPI-LEPPINDO
4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap Motivasi pada IPI-LEPPINDO
5. Bagaimana Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja Sumberdaya Manusia pada IPI-LEPPINDO di mediasi oleh Motivasi
6. Bagaimana Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Sumberdaya Manusia pada IPI-LEPPINDO di mediasi oleh Motivasi

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada IPI-LEPPINDO
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada IPI-LEPPINDO
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap Motivasi pada IPI-LEPPINDO
4. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh disiplin terhadap Motivasi pada IPI-LEPPINDO

## LEPPINDO

5. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Fasilitas terhadap kinerja Sumberdaya Manusia pada IPI-LEPPINDO di mediasi oleh Motivasi
6. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Sumberdaya Manusia pada IPI-LEPPINDO di mediasi oleh Motivasi

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang akademis ataupun bagi Lembaga terkait.

#### 1. Bagi Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal fasilitas, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan yang ada pada suatu lembaga, dimana keempat faktor tersebut akan mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja.

#### 2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi lembaga terkait maupun lembaga/perusahaan lainnya dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap fasilitas, disiplin, dan motivasi, karena ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja sumber daya manusia berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Asnawi (2019) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Gomes (2012) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama waktu tertentu yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya. Sebagaimana yang telah kita ketahui setiap perusahaan menginginkan agar kinerja karyawannya harus meningkat, karena kinerja yang baik akan menunjang kelancaran produktivitas.

### **2.1.3.2. Indikator Kinerja**

Asnawi (2019) menyatakan bahwa indikator - indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan
2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang di tugaskan
3. Pemahaman dan penguasaan tugas
4. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas
5. Membuat pekerjaan lebih terstruktur

6. Semua pekerjaan selesai lebih cepat
7. Masuk kerja sesuai waktu
8. Pulang kerja sesuai waktu
9. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
10. Komunikasi yang baik

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Guritno dan Waridin (2015)

adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan indicator kinerja meliputi beberapa aspek yakni sebagai berikut:

1. Waktu dalam bekerja
2. Pencapaian target
3. Kemampuan
4. Keterampilan
5. Hasil kerja
6. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja
7. Kekompakan dengan rekan kerja
8. Kreativitas
9. keinginan bekerja untuk lebih baik

Berdasarkan kajian teori terkait Kinerja Karyawan maka dapat di

simpulan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Asnawi (2019) menyatakan bahwa indikator - indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan
2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang di tugaskan
3. Pemahaman dan penguasaan tugas
4. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas
5. Membuat pekerjaan lebih terstruktur
6. Semua pekerjaan selesai lebih cepat
7. Masuk kerja sesuai waktu
8. Pulang kerja sesuai waktu
9. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
10. Komunikasi yang baik

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

#### **2.1.4. Fasilitas Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang

akan datang. Menurut Moenir (2014), fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Barry (2012) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2014) fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Sedangkan Menurut (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, dinikmati oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana perusahaan berupa berbentuk fisik yang bertujuan membanu karyawan dalam melakukan produksi.

#### **2.1.4.2. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut (Sinambela, 2018) indikator dari fasilitas kerja adalah:

- 1) Mempercepat proses kerja

Suatu kegiatan yang dapat dilakukan dalam waktu singkat, sehingga menghemat cukup banyak waktu.

2) Kebutuhan

Segala sesuatu yang dibutuhkan manusia dalam melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang baik.

3) Penataan penempatan dengan benar

Suatu proses perencanaan dalam upaya meningkatkan keteraturan, ketertiban, dan keamanan di tempat kerja.

4) Mudah digunakan

Suatu kegiatan yang tidak memerlukan banyak tenaga atau pikiran dalam mengerjakan.

Menurut (Assauri, 2015) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
2. Tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
6. Kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Sedangkan menurut Moenir (2014) fasilitas kerja dapat diukur melalui 13 indikator sebagai berikut.

1. Komputer serta perangkatnya
2. Koneksi internet
3. Printer
4. Mesin cek uang
5. Alat komunikasi



6. Ruang diskusi
7. Lobi
8. Ruang rapat
9. Pustaka
10. Kendaraan operasional
11. Tempat ibadah
12. Fasilitas Kesehatan

Robbins & Judge, (2015) menyatakan ada beberapa indikator yang digunakan untuk dalam mengukur fasilitas kerja, yaitu:

1. Suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi.
2. Semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.
3. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial.

Berdasarkan kajian teori terkait dengan fasilitas kerja maka terdapat indikator pada penelitian ini sebagai berikut:

Menurut (Sinambela, 2018) indikator dari fasilitas kerja adalah:

- 1) Mempercepat proses kerja

Suatu kegiatan yang dapat dilakukan dalam waktu singkat, sehingga menghemat cukup banyak waktu.

- 2) Kebutuhan

Segala sesuatu yang dibutuhkan manusia dalam melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang baik.

3) Penataan penempatan dengan benar

Suatu proses perencanaan dalam upaya meningkatkan keteraturan, ketertiban, dan keamanan di tempat kerja.

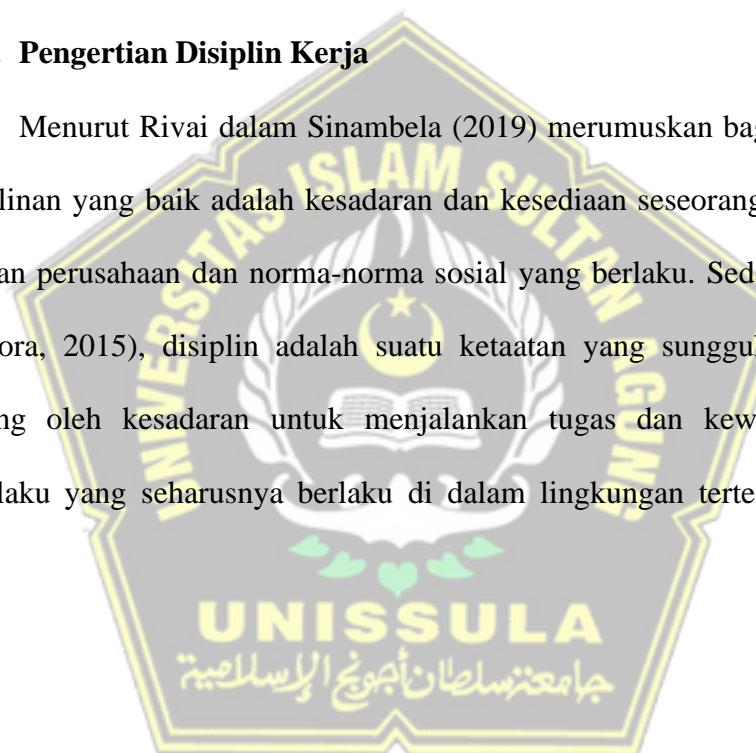
4) Mudah digunakan

Suatu kegiatan yang tidak memerlukan banyak tenaga atau pikiran dalam mengerjakan.

### **2.1.5. Disiplin Kerja**

#### **2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam Sinambela (2019) merumuskan bagaimana definisi kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut (Sinamora, 2015), disiplin adalah suatu ketataan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan



pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kemudian menurut (Widodo & Purnama Sari, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi.

Sedangkan Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumberdaya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Merujuk dari beberapa pemahaman mengenai disiplin dan kedisiplinan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Memperdalam pengertian mengenai kesadaran tentang disiplin kerja yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan definisi-definisi mengenai disiplin kerja menurut para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja

adalah sebuah sikap atau perilaku sebuah organisasi yang memiliki kesadaran dan kesedian untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang diterapkan dalam sebuah perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan atau kesanggupan yang dilakukan secara sadar dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dalam lingkungan organisasi.

#### **2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Wiryo, (2013: 134), menyebutkan indikator disiplin kerja adalah:

1. Frekuensi Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

3. Tingkat Ketaatan pada Peraturan Kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Tingkat Kewaspadaan.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan

sesuatu secara efektifitas dan efesien.

## 5. Etika Kerja.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan akan terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

### 2.1.6. Motivasi

#### 2.1.6.1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi. (Widodo & Purnama Sari, 2023)

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013) seorang ahli psikologi bangsa amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktifitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2019) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya

penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014).

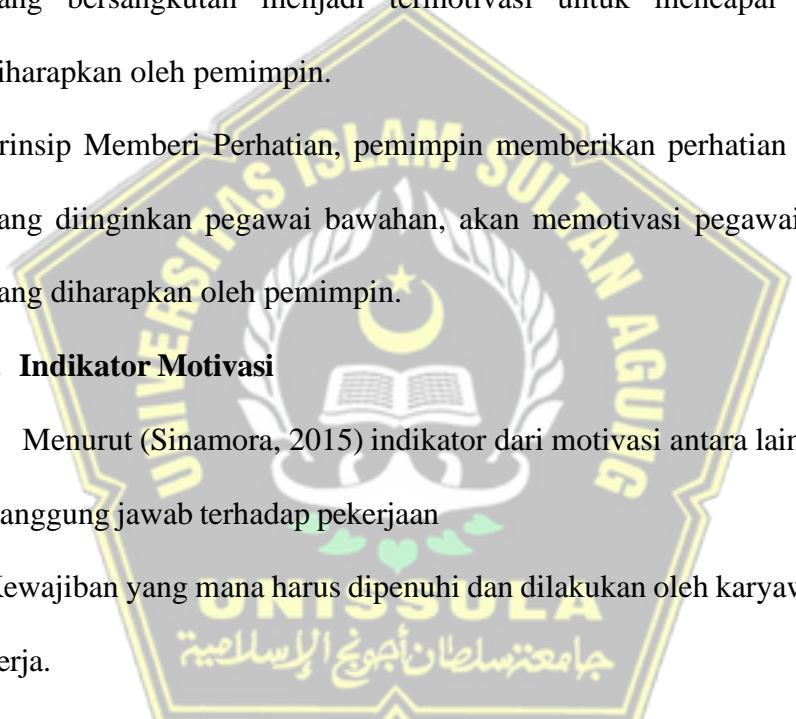
Menurut Maslow dalam Robins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi sebagai dorongan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal

#### **2.1.5.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja**

Menurut Mathis (2012) ada beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- 
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
  4. Prinsip Pendeklasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
  5. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.5.3. Indikator Motivasi**

Menurut (Sinamora, 2015) indikator dari motivasi antara lain:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan  
Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.
- b. Prestasi kerja  
Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.
- c. Semangat kerja  
Keinginan atau kesanggupan yang seseorang dalam melakukan pekerja dengan giat dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang baik.
- d. Kemauan

Tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri, untuk menyelesikan pekerjaan.

e. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas untuk mengerjakan sesuatu sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaannya.

f. Tujuan yang dicapai

Usaha berupa target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi
  - a. Mengembangkan Kreatifitas
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (sense of belonging)
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance)
  - c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
  - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
  - b. Menggerakkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) indikator-indikator yang terdapat pada motivasi adalah sebagai berikut:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Kondisi kerja yang baik
4. Loyalitas terhadap pimpinan
5. Tunjangan

Berdasarkan kajian teori terkait dengan Motivasi maka terdapat indikator pada penelitian ini sebagai berikut:

Menurut (Sinamora, 2015) indikator dari motivasi antara lain:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan  
Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.
- b. Prestasi kerja  
Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.
- c. Semangat kerja  
Keinginan atau kesanggupan yang seseorang dalam melakukan pekerja dengan giat dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang baik.
- d. Kemauan  
Tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri, untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas untuk mengerjakan sesuatu sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaannya.

f. Tujuan yang dicapai

Usaha berupa target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi**

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik. Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018)

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan jika fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017) dan Damanik, B. E. (2019), sejalan dengan penelitian Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika fasilitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang.

H1 = Fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi

### **2.2.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi**

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi

diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Hidayah & Pribadi, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Safitri (2013), Jufrizien (20121), Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H2 = disiplin berpengaruh terhadap Motivasi

### **2.2.3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah organisasi karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2012). Husnan dan Pudjiastuti (2012) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengungkapkan jika fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, A.F (2017), Wahyuni, S (2014),

Munawirsyah, I (2017), Rifa'I, A (2019), dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### **2.2.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ekowati (2018) dan Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

H4 = disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### **2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay, 2017).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi

merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), dan Tejo, G.A (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja

H5 = Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

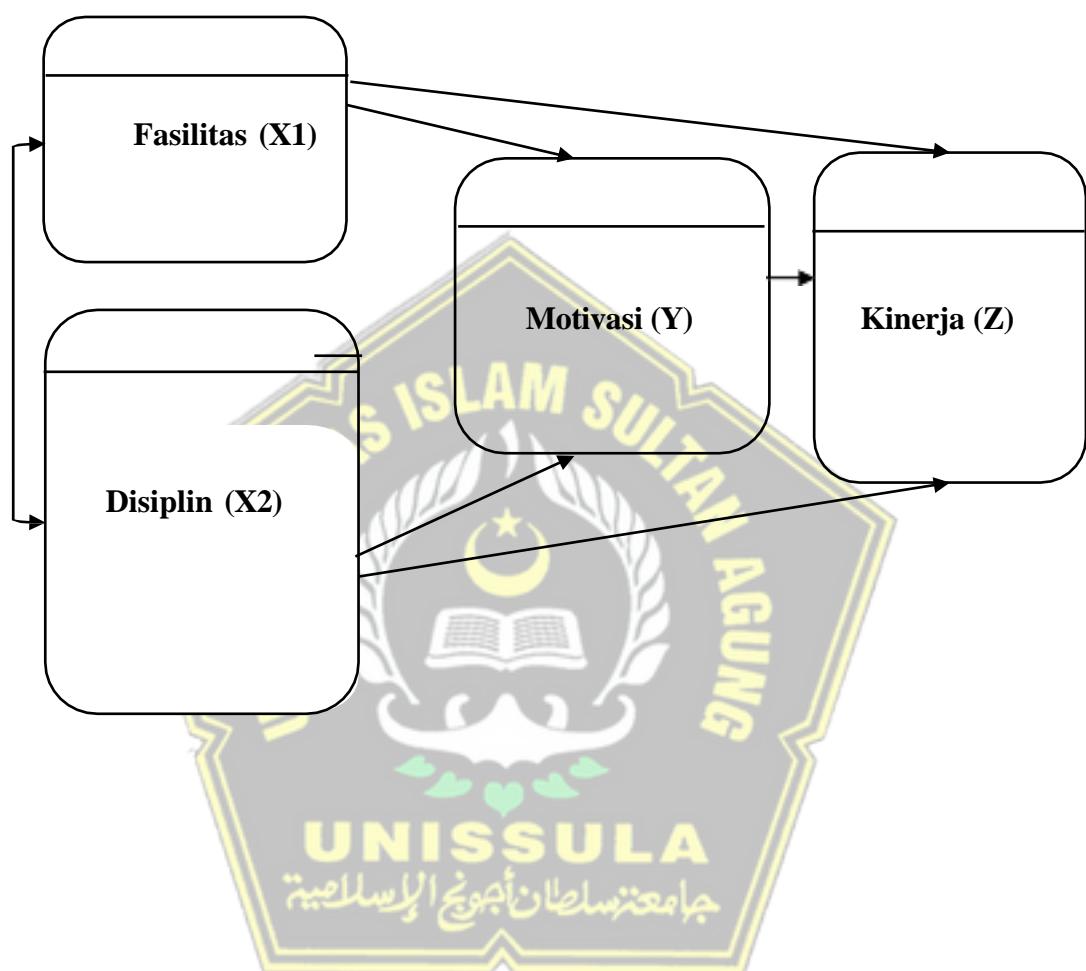
### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungannya antara variabel fasilitas, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang disoroti pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel fasilitas dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian terdahulu, secara sistematik dapat distrukturkan dalam kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan antara variabel inependen terhadap variabel dependen yang tertuang dalam bagan sebagai

berikut :

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah IPI-LEPPINDO. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 54 orang karyawan. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh Fasilitas dan disiplin melalui Motivasi kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan di IPI-LEPPINDO. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Fasilitas (X1) dan Disiplin (X2), sedangkan variabel interveningnya adalah Motivasi (Y) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Z) karyawan.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, dalam Sarwono, J. 2012). Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

##### **3.2.1. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data pribadi (responden) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian seperti dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak yang bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis

yang telah dilakukan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan melakukan penelitian dan kuesioner.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder biasanya dapat dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari instansi yang berkaitan dengan yang diteliti.

## **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **3.3.1. Studi Pustaka (Library Research)**

Menurut Sarwono (2012), teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka yaitu mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam studi pustaka ini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian ini. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan, dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan masalah-masalah

yang akan diteliti oleh penulis, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, textbook, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.3.2. Studi Lapangan (Field Research)**

Menurut Sarwono (2012), studi lapangan dilakukan untuk mengkombinasikan antara pencarian literature (literature studi), survey berdasarkan pengalaman dan atau studi kasus dimana peneliti berusaha mengidentifikasi variabel-variabel penting dan hubungan antar variabel tersebut dalam situasi permasalahan tertentu. Dengan kata lain, studi lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam teknik ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data- data yang diperlukan.

Adapun untuk studi lapangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Observasi (Pengamatan Langsung)**

Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Dalam hal ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian langsung terhadap objek-objek penelitian, khususnya mengenai fasilitas kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO.

## 2. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan IPI-LEPPINDO yang berhubungan dengan keperluan penelitian, yaitu yang berhubungan dengan fasilitas kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan IPI-LEPPINDO.

## 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian kuesioner bersifat terbuka dengan skala Likert dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5
- Jawaban Setuju (S) dengan skor = 4
- Jawaban Kurang Setuju (KS) dengan Skor = 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan Skor = 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan Skor = 1

## 4. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah fasilitas kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan

melalui kajian teori yang diperoleh dengan internet dan kunjungan kepustakaan.

### **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Sukmadinata (2011) dalam Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019) mengemukakan bahwa populasi adalah “kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian kita”. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan IPI-LEPPINDO yang berjumlah 54 orang karyawan dengan kondisi tahun 2023.

Margono (2012) dalam Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019), mengemukakan bahwa suatu populasi bagi suatu penelitian harus dibedakan kedalam sifat berikut ini:

1. Populasi yang bersifat homogen

Yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama. Misalnya, seorang dokter yang akan melihat golongan darah seseorang, maka dokter cukup mengambil setetes darah saja. Dokter itu tidak perlu mengambil satu botol darah, sebab setetes dan sebotol darah hasilnya akan sama saja.

2. Populasi yang bersifat heterogen

Yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang bervariasi atau berbeda-beda, sehingga perlu ditetapkan batas- batasnya.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua karyawan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan.

### **3.5. Operasional Variabel**

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis bersifat metode *survey* dengan membuat angket kepada responden yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang fasilitas, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan pada Pendidikan Non Formal IPI-LEPPINDO. Angket atau kuesioner yang dirancang merupakan pengembangan dari teori yang telah dibahas pada BAB II sebelumnya, yang merupakan pengembangan dari masing-masing indikator tiap variabel dan disesuaikan dengan pokok permasalahan pada objek penelitian. Adapun langkah awal yang dilakukan dalam pembuatan kuesioner ini yaitu dengan menyusun pernyataan-pernyataan berdasarkan masing-masing indikator dalam bentuk operasional variabel, membuat kisi-kisi angket/kuesioner dengan cara menentukan indikator yang akan diteliti, serta mengkonsultasikan butir-butir angket yang telah disusun dengan pembimbing. Dari uraian kerangka pemikiran maupun rumusan masalah yang terdahulu, maka operasional variabel diuraikan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	DOV	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
1	Fasilitas (x1)	<p>Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan</p> <p>(Moenir, 2014)</p>	Fasilitas alat kerja	1. Komputer serta perangkatnya	Ordinal
				2. Koneksi internet	Ordinal
				3. Printer	Ordinal
				4. Mesin cek uang	Ordinal
			Fasilitas kelengkapan kerja	5. Alat komunikasi	Ordinal
				6. Ruang diskusi	Ordinal
				7. Lobi	Ordinal
				8. Ruang rapat	Ordinal
			Fasilitas sosial	9. Pustaka	Ordinal
				10. Kendaraan Operasional	Ordinal
				11. Tempat ibadah	Ordinal
				12. Fasilitas kesehatan	Ordinal
2	Disiplin (x2)	<p>Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.</p> <p>(Menurut Rivai Sinambela (2019)</p>	Ketaatan pada aturan waktu	1. Datang tepat waktu	Ordinal
				2. Pulang sesuai dengan waktu pulang	Ordinal
			Ketaatan pada peraturan kerja	3. Mematuhi dan melaksanakan aturan	Ordinal
				4. Mengikuti pedoman kerja	Ordinal
			Ketaatan pada standar kerja	5. Sungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan kerja	Ordinal
				6. Bertanggung jawab	Ordinal
			Tingkat kewaspadaan tinggi	7. Penuh perhitungan	Ordinal
				8. Teliti dalam bekerja	Ordinal
			Bekerja etis	9. Sopan dalam bersikap	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
				10. Berprilaku baik	Ordinal
3	Motivasi (Y)	Kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.  (McClelland dalam Mangkunegara, 2013)	Kebutuhan untuk berprestasi	1. Mengembangkan Kreatifitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
			Kebutuhan berafiliasi	3. Perasaan diterima oleh orang 4. Perasaan dihormati 5. Perasaan ikut serta	Ordinal
			Kebutuhan kekuatan	6. Memiliki kedudukan yang terbaik 7. Menggerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal
4	Kinerja (Z)	Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.  (Asnawi, 2019)	Kuantitas Kerja	1. Kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan  2. Kemampuan meyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan	Ordinal
			Kualitas Kerja	3. Pemahaman dan penguasaan tugas  4. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas,	Ordinal
			Pemanfaatan Waktu	5. Membuat pekerjaan lebih terstruktur  6. Semua pekerjaan selesai lebih cepat	Ordinal
			Tingkat Kehadiran	7. Masuk kerja sesuai waktu  8. Pulang kerja sesuai	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
				waktu	
				Kerjasama	9. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja
					10. Komunikasi yang baik
					Ordinal
					Ordinal

### 3.6. Transformasi Data

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (Path analysis). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui Methode of Succesive Intevals (MSI) (Riduwan dan Kuncoro, 2013), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 → disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden → disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z

7. Kemudian Tentukan nilai interval (scala value) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Lower Limit} - \text{Area Under Upper Limit}}$$

Dimana :

Density at Lower Limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu scala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang tebesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) Transformed Scala Value  $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

### 3.7. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan dalam pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat keaslian (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan instrument dalam mengukur suatu yang diukur (Sugiyono, 2012). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu pertanyaan

kuesiner mampu untuk mencetuskan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut.

Dengan menggunakan instrument penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Rumus untuk menghitung tinggi rendahnya validitas suatu kuesioner dihitung dengan teknik korelasi *Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut

Dimana :

$$r_y = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

R = Korelasi Antara Skor masing-masing pertanyaan dengan skor total

X = Skor setiap item pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah responden

Pengujian validitas tipe butir digunakan dengan analisis item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien (r) maka item mempunyai korelasi positif dengan kritetum (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)n2 dalam hal ini adalah jumlah sampel. Adapun pengujian statistik mengacu pada kriteria

a.  $r_{hitung} < r_{kritis}$  maka tidak valid

b.  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 22.0 adalah menggunakan korelasi. kriterianya, instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (a) sebesar 0,05 (Ghozali, 2013).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu alat dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari indikasi pengukuran yang tidak berubah apabila dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas itu sendiri adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala *alpha* (*Alpha Cronbach*), yaitu dengan mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian. Adapun formula yang digunakan adalah:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Sj^2}{Sx^2} \right] \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir yang valid

$\sum Sj^2$  = Jumlah varians skor butir

$Sx^2$  = Varian skor total

Menurut Cooper Schindler dalam Ghazali (2013) keandalan suatu ukuran dapat diandalkan sampai pada tingkat yang memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu internal consistency and without bias error. Dengan menggunakan program Statistic Program Social Science (SPSS) Versi 27.0 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai internal consistency dan without bias error apabila angka alpha Cronbach's menunjukkan angka diatas 0.60 atau dinyatakan reliabel. Karena dianggap memiliki jawaban responden yang konsisten dan stabil (stability and consistency). Konsisten atau stabil dari waktu kewaktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

### **3.8. Metode Analisis**

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verifikatif. dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

#### **3.8.1. Metode Deskriptif (Kualitatif)**

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi mengenai

suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan gambaran umum dengan permasalahan yang akan dibahas.

Metode ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan penghitungan bobot skor, seperti yang diungkapkan oleh Umar (2012:65) yang mengatakan bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Skor terendah dapat diperoleh dari bobot terendah dikali dengan jumlah sampel,

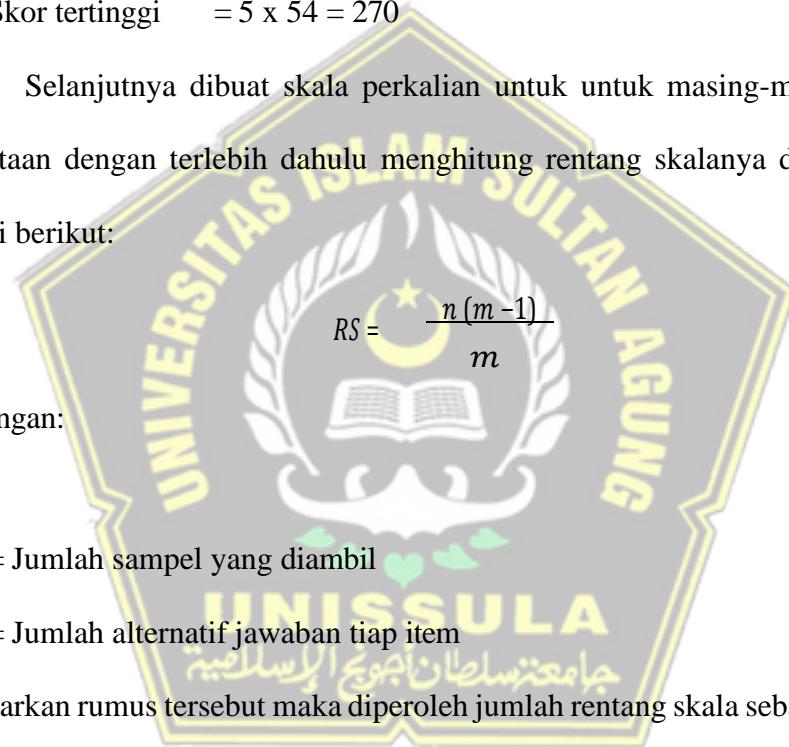
sedangkan skor tertinggi dapat diperoleh dari bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel dengan formula sebagai berikut.

- Skor Terendah = Bobot terendah x jumlah sampel
- Skor terendah =  $1 \times 54 = 54$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

- Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel
- Skor tertinggi =  $5 \times 54 = 270$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:



Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{54(5-1)}{5} \\ &= 43,2 \end{aligned}$$

Berdasarkan formula rentang skala diatas diperoleh Nilai Tertinggi (NT) = 270 Nilai Terendah (NR) = 54 dengan interval = 43,2. Sehingga rentang skala disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
Rentang Skala

No.	Jumlah Skor	Kriteria
1	54 – 97,1	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
2	97,2 – 140,3	Tidak Baik / Rendah
3	140,4 – 183,5	Cukup Baik / Cukup Tinggi
4	183,6 – 226,7	Baik / Tinggi
5	226,8 – 270	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah untuk keperluan penelitian

a. Fasilitas

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 12 \times 54 = 3.240$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 12 \times 54 = 648$$

$$\text{Jumlah} = 3.240 - 648 = 2.592 : 5 = 518,4$$

**Tabel 3.3.**

Kriteria Penilaian Variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>)

No.	Skala	Keterangan
1	648 – 1.166,3	Sangat Tidak Baik
2	1.166,4 – 1.684,7	Tidak Baik
3	1.684,8 – 2.203,1	Cukup Baik
4	2.203,2 – 2.721,5	Baik
5	2.721,6 – 3.240	Sangat Baik

b. Disiplin

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 10 \times 54 = 2700$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 10 \times 54 = 540$$

$$\text{Jumlah} = 2700 - 540 = 2160 : 5 = 432$$

**Tabel 3.4.**  
Kriteria Penilaian Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)

No.	Skala	Keterangan
1	540 – 971	Sangat Rendah
2	972 – 1403	Rendah
3	1404 – 1835	Cukup Tinggi
4	1836 – 2267	Tinggi
5	2268 – 2700	Sangat Tinggi

c. Motivasi

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 7 \times 54 = 1.890$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 7 \times 54 = 378$$

$$\text{Jumlah} = 1890 - 378 = 1512 : 5 = 302,4$$

**Tabel 3.5.**  
Kriteria Penilaian Variabel Motivasi (Y)

No.	Skala	Keterangan
1	378 – 680,3	Sangat Rendah
2	680,4 – 982,7	Rendah
3	982,8 – 1.285,1	Cukup Tinggi
4	1.285,2 – 1.587,5	Tinggi
5	1.587,6 – 1.890	Sangat Tinggi

d. Kinerja

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 10 \times 54 = 2700$$

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 10 \times 54 = 540$$

$$\text{Jumlah} = 2700 - 540 = 2160 : 5 = 432$$

**Tabel 3.6.**  
Kriteria Penilaian Variabel Kinerja (Z)

No.	Skala	Keterangan
1	540 – 971	Sangat Rendah
2	972 – 1403	Rendah
3	1404 – 1835	Cukup Tinggi
4	1836 – 2267	Tinggi
5	2268 – 2700	Sangat Tinggi

### 3.8.2. Metode Verifikatif (Analisis Jalur)

Data dan hipotesis penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis).

Definisi Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Rutherford, 1993) dalam Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019).

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antarvariabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat

(endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat. Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019)

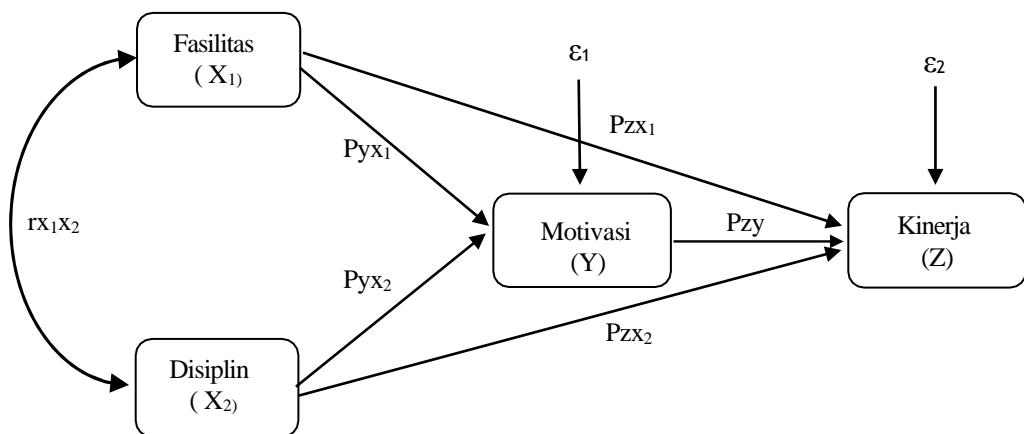
Teknik path analysis, yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934, sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Sewall wright adalah seorang ahli genetik yang mengembangkan path analysis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat dengan menggunakan korelasi. Lebih lanjut, path analysis mempunyai kedekatan dengan regresi berganda; atau dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari path analysis. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (causing modeling). Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab dan akibat tanpa memanipulasi variabel- variabel. (Sarwono, 2012)

Pengembangan model analisis jalur harus didasarkan pada hubungan sebab akibat (kausalitas) yang memiliki pbenaran teori yang kuat dan mapan. Pengembangan diagram jalur bertujuan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat (kausalitas) yang ingin diuji. Biasanya hubungan sebab akibat (kausalitas) dinyatakan dalam bentuk persamaan yang dibuat sebelum dilakukan analisis jalur. Hubungan sebab akibat (kausalitas) itu dapat juga digambarkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi.

Sebelum melakukan analisis, ada beberapa prinsip dasar atau asumsi yang mendasari analisis jalur, yaitu:

1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah, artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat (endogen), minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
4. Menggunakan sampel probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
5. Variabel observasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid danreliabel), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
6. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Path Analysis adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan struktural atau kausal antara dua atau lebih variabel, dimana dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah fasilitas, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan dan satu variabel intervening yaitu motivasi. Variable intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk menguji variabel intervening digunakan metode analisis jalur, sebagai perluasan dari analisis regresi linier berganda. Metode analisis jalur (path analysis) dapat digambarkan dengan struktur jalur seperti dibawah ini:



**Gambar 3.1.** Model Analisis Jalur

Keterangan :

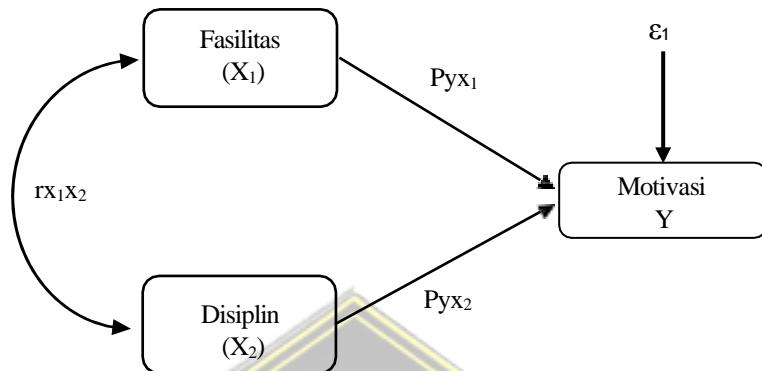
- Z = Kinerja
- Y = Motivasi
- X<sub>1</sub> = Fasilitas Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin
- e<sub>1</sub> = Epsilon kesatu
- e<sub>2</sub> = Epsilon kedua

Diagram jalur diatas terdiri dari tiga sub struktural dengan empat persamaan, dimana X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> adalah variable eksogen (*exogenous*) yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudahnya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen (*endogenous*) dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung (Sarwono, 2012). Sub struktural dan persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Sub Stuktur Jalur 1

Sub struktur jalur 1 untuk menggambarkan struktur jalur tujuan penelitian 2, dimana fasilitas kerja dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi baik secara

langsung maupun tidak langsung. Gambar sub strukur jalur 1 seperti terlihat pada gambar 3.2 di bawah ini:



**Gambar 3.2. Sub Struktur Jalur 1**

Berdasarkan gambar 3.2 di atas dapat dijelaskan:

Persamaan sub struktur 1 :  $Y = Pyx_1 \cdot X_1 + Pyx_2 \cdot X_2 + \varepsilon_1$

- Persamaan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung  $X_1$  Dan  $X_2$

Terhadap  $Y$

$X_1$  terhadap  $Y$

$X_1 \rightarrow Y = Pyx_1 \cdot Pyx_1$  (Pengaruh langsung)

$X_1 \rightarrow Y$  melalui  $X_2 = Pyx_1 \cdot rx_{1x_2} \cdot Pyx_2$  (Pengaruh tidak langsung)

Total Pengaruh = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

$X_2$  terhadap  $Y$

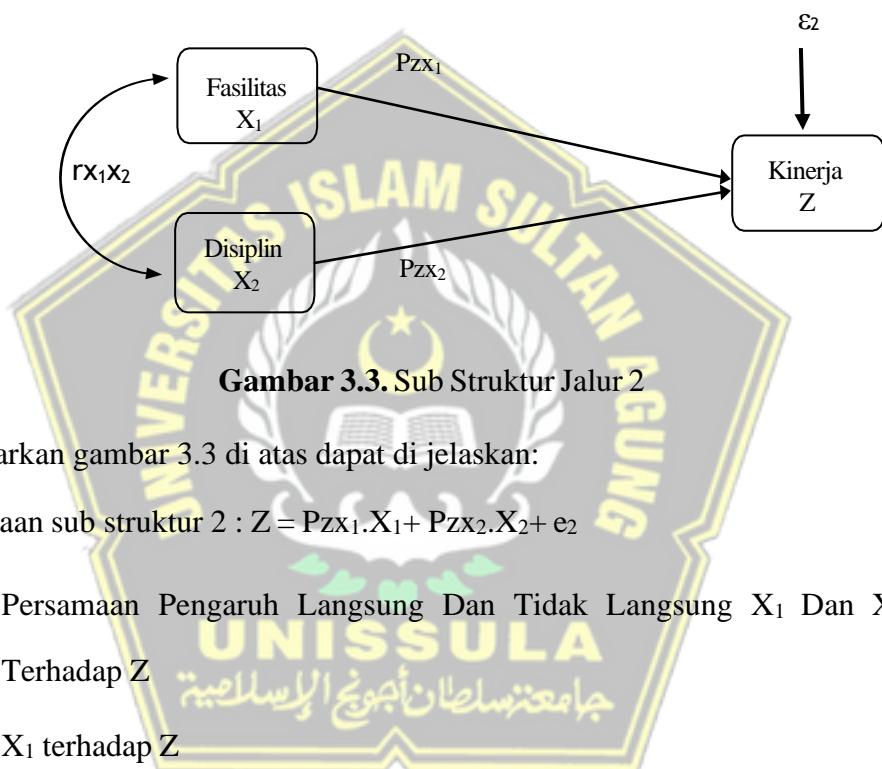
$X_2 \rightarrow Y = Pyx_2 \cdot Pyx_2$  (Pengaruh langsung)

$X_2 \rightarrow Y$  melalui  $X_1 = Pyx_2 \cdot rx_{1x_2} \cdot Pyx_1$  (Pengaruh tidak langsung)

Total Pengaruh = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

b. Sub Stuktur Jalur II

Sub struktur jalur 2 untuk menggambar struktur jalur tujuan penelitian 3, dimana fasilitas dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Gambar sub strukur jalur 2 seperti terlihat pada gambar 3.3 di bawah ini.



Berdasarkan gambar 3.3 di atas dapat di jelaskan:

Persamaan sub struktur 2 :  $Z = Pzx_1.X_1 + Pzx_2.X_2 + e_2$

- Persamaan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung  $X_1$  Dan  $X_2$  Terhadap  $Z$
- $X_1$  terhadap  $Z$

$$X_1 \rightarrow Z = Pzx_1.Pzx_1 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_1 \rightarrow Z \text{ melalui } X_2 = Pzx_1.rx_1x_2.Pzx_2 \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$\text{Total Pengaruh} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$X_2$  terhadap  $Z$

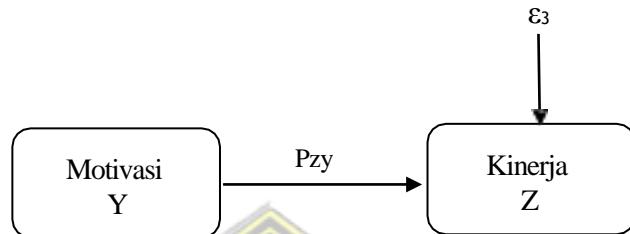
$$X_2 \rightarrow Z = Pzx_2.Pzx_2 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X_2 \rightarrow Z \text{ melalui } X_1 = Pzx_2.rx_1x_2.Pzx_1 \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

$$\text{Total Pengaruh} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

### c. Sub Struktur Jalur III

Sub struktur jalur 3 untuk menggambarkan struktur jalur tujuan penelitian 4, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 3 seperti terlihat pada gambar 3.4 di bawah ini :



**Gambar 3.4. Sub-Struktur Jalur III**

Berdasarkan gambar 3.4 di atas dapat dijelaskan:

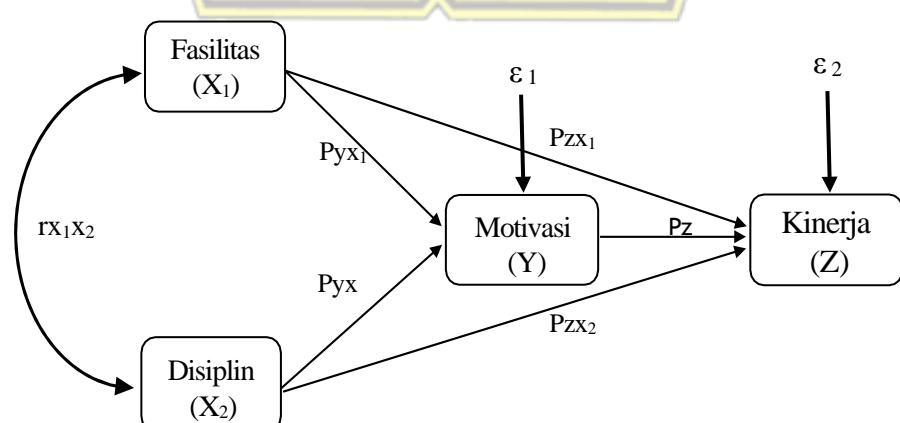
Persamaan substruktur 3:  $Z = Pzy \cdot Y + \epsilon_3$

- Pengaruh Langsung Y Terhadap Z.

$$Y \rightarrow Z = Pzy \cdot Pzy$$

### d. Sub Struktur Jalur IV

Sub struktur jalur 4 untuk menggambarkan struktur jalur tujuan penelitian 5, yaitu fasilitas dan disiplin melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja, gambar sub struktur jalur 4 seperti terlihat pada gambar 3.5 sebagai berikut:



**Gambar 3.5. Struktur Jalur Utama**

Berdasarkan gambar 3.5 di atas dapat di jelaskan:

Persamaan struktur 4:  $Z = Pzx_1 \cdot X_1 + Pzx_2 \cdot X_2 + Pzy \cdot Y + \varepsilon$

- Pengaruh Langsung Fasilitas dan Disiplin Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

- Pengaruh secara bersama-sama antara  $X_1 \Omega Y$  terhadap  $Z$

$$X_1 \rightarrow Z = (Pzx_1) (Pyx_1) (Pzy)$$

$$X_1 \rightarrow Z \Omega Y = (Pzx_1) (rx_1x_2) (Pyx_2) (Pzy)$$

- Pengaruh secara bersama-sama antara  $X_2 \Omega Y$  terhadap  $Z$

$$X_2 \rightarrow Z = (Pzx_2) (Pyx_2) (Pzy)$$

$$X_2 \rightarrow Z \Omega Y = (Pzx_2) (rx_1x_2) (Pyx_1) (Pzy)$$

- Pengaruh secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2 \Omega Y$  terhadap  $Z$

$$X_1 \& X_2 \rightarrow Z = (Pzx_1)(Pyx_1)(Pzy) + (Pzx_2)(Pyx_2)(Pzy)$$

$$X_1 \& X_2 \rightarrow Z \Omega Y = (Pzx_1) (rx_1x_2) (Pyx_2) (Pzy) + (Pzx_2) (rx_1x_2) (Pyx_1) (Pzy)$$

Dimana:

$X_1$  = Fasilitas

$X_2$  = Disiplin

$Y$  = Motivasi

$Z$  = Kinerja

$Pyx_1$  = Koefisien jalur fasilitas dengan motivasi

$Pyx_2$  = Koefisien jalur disiplin dengan motivasi

$Pzx_1$  = Koefisien jalur fasilitas dengan kinerja

$Pzx_2$  = Koefisien jalur disiplin dengan kinerja

$r_{x_1 x_2}$  = Korelasi fasilitas kerja dengan disiplin

$\epsilon$  = Epsilon

### 3.8.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap bariabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X).

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

#### **3.8.4. Uji Hipotesis**

##### **a Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dianggap signifikan atau model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis 2 dan 4. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independent variable) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$  maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung}$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila alpha  $< 0.05$  berarti beberapa variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila apabila

alpha > 0,05 berarti beberapa variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau alpha < 0,05, maka hipotesis diterima
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau alpha > 0,05, maka hipotesis ditolak

**b. Uji t (Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis tiga, lima dan enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hitung dengan tabel pada derajat kesalahan 5%.

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (independent variable) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau alpha < 0,05, maka hipotesis diterima
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau alpha > 0,05, maka hipotesis ditolak

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Profil Responden**

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa kerja, yang telah disebarluaskan kepada 54 orang responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

##### **1.1.1. Profil Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	34	63,0
2	Wanita	20	37,0
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah (2024)*

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa profil responden menurut jenis kelamin karyawan pada I P I - L E P P I N D O diperoleh informasi jumlah responden pria lebih mendominasi dibanding wanita, dimana jumlah responden pria sebanyak 34 orang atau jika di persentasekan sebesar 63,0% dan wanita

sebanyak 20 orang atau jika di persentasekan sebesar 37,0%. Di zaman reformasi saat ini, jenis kelamin pada dasarnya tidak lagi dijadikan sebagai tolak ukur dalam memberikan hasil kerja yang baik. Dimana pria dan wanita memiliki peluang yang sama untuk maju dengan memberikan kinerja yang terbaik.

### 1.1.2. Profil Umur Responden

Berdasarkan survey yang dilakukan, umur responden yang terjaring pada penelitian ini di kelompokan menjadi lima kelompok. Kelompok yang pertama yaitu 18 – 25 tahun, kelompok kedua yaitu berumur 26 - 35 tahun, kelompok ketiga yaitu berumur 36-45 tahun, kelompok keempat yaitu berumur 46-55 tahun dan kelompok kelima yaitu berumur > 55 Tahun. Adapun gambaran mengenai umur responden berdasarkan kelompoknya disajikan pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2  
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	18-25	31	57,4
2	26-35	14	25,9
3	36-45	9	16,7
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah (2024)*

Dari Tabel 4.2 diperoleh profil responden berdasarkan tingkat umur dengan hasil sebagai berikut: responden dengan kelompok umur 18-25 tahun sebanyak 31 orang atau jika dipersentasekan sebesar 57,4 persen, responden yang yang verada pada kelompok umur 26–35 tahun sebanyak 14 orang atau jika dipersentasekan sebesar 25,9 persen, responden yang berada pada kelompok umur 36 – 45 tahun sebanyak 9 orang atau jika dipersentasekan sebesar 16,7 persen. Bila dilihat dari kelompok umur responden tersebut, umur responden pada penelitian ini

pada kategori umur produktif, dimana menurut kajian Badan Pusat Statistik usia produktif yaitu 15 – 64 tahun.

### 1.1.3. Profil Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berikut ini merupakan gambaran dari latar belakang pendidikan responden yaitu karyawan pada IPI-LEPPINDO yang ditampilkan dalam bentuk grafik, lihat Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3  
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Strata Dua	9	16,7
2	Strata Satu	20	37,0
3	DIPLOMA	10	18,5
4	SLTA	15	27,8
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 4.3 di atas diperoleh informasi responden berdasarkan Pendidikannya. Berdasarkan kelompoknya responden lulusan Strata Dua (S2) sebanyak 9 orang atau jika dipersentasekan sebesar 16,7%, Strata Satu (S1) sebanyak 20 orang atau jika dipersentasekan sebesar 37,0%, untuk Diploma sebanyak 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 18,5%, dan untuk SLTA sebanyak 15 orang atau jika dipersentasekan sebesar 27,8%.

#### 1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu IPI-LEPPINDO yang ditampilkan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4  
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 6 Tahun	32	59,3
2	6 - 10 Tahun	10	18,5
3	11 - 15 Tahun	9	16,7
4	16 - 20 Tahun	3	5,6
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah, 2024.*

Dari Tabel 4.4 di atas diperoleh informasi responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan kelompoknya responden yang masa kerjanya < 6 Tahun sebanyak 32 orang atau jika dipersentasekan sebesar 59,3%, selanjutnya untuk kelompoknya responden yang masa kerjanya 6 – 10 Tahun sebanyak 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 18,5%, kemudian untuk responden yang masa kerjanya pada kelompok 11 – 15 Tahun sebanyak 9 orang atau jika dipersentasekan sebesar 16,7%, dan untuk responden yang masa kerjanya pada kelompok 16 – 20 Tahun sebanyak 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 5,6%,

#### 1.2. Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data atau uji instrumen dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan

mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Untuk nilai  $r$  tabel sendiri diambil dengan menggunakan rumus  $df = 54 - 2 = 52$  sehingga menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2681. Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data diperoleh dari alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 27.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriteriaanya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*]  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel penelitian.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Fasilitas ( $X_1$ )

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Fasilitas ( $X_1$ )	P1	0,702	0,2681	0,000	Valid
	P2	0,663	0,2681	0,000	Valid
	P3	0,611	0,2681	0,000	Valid
	P4	0,406	0,2681	0,002	Valid
	P5	0,330	0,2681	0,015	Valid
	P6	0,710	0,2681	0,000	Valid
	P7	0,442	0,2681	0,001	Valid
	P8	0,493	0,2681	0,000	Valid
	P9	0,446	0,2681	0,001	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	P10	0,712	0,2681	0,000	Valid
	P11	0,630	0,2681	0,000	Valid
	P12	0,382	0,2681	0,004	Valid

*Sumber: Output SPSS 27.0*

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel fasilitas kerja seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r<sub>hitung</sub>) dengan skor r<sub>tabel</sub>, dapat diketahui bahwa dua belas item valid sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Disiplin (X<sub>2</sub>)</i>	P1	0,652	0,2681	0,000	Valid
	P2	0,462	0,2681	0,000	Valid
	P3	0,711	0,2681	0,000	Valid
	P4	0,697	0,2681	0,000	Valid
	P5	0,608	0,2681	0,000	Valid
	P6	0,517	0,2681	0,000	Valid
	P7	0,479	0,2681	0,000	Valid
	P8	0,630	0,2681	0,000	Valid
	P9	0,716	0,2681	0,000	Valid
	P10	0,613	0,2681	0,000	Valid

*Sumber: Output SPSS 27.0*

Dari hasil perhitungan uji validitas variable disiplin seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r<sub>hitung</sub>) dengan skor r<sub>tabel</sub>, dapat diketahui bahwa sepuluh item valid sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi (Y)	P1	0,682	0,2681	0,000	Valid
	P2	0,558	0,2681	0,000	Valid
	P3	0,762	0,2681	0,000	Valid
	P4	0,521	0,2681	0,000	Valid
	P5	0,460	0,2681	0,000	Valid
	P6	0,703	0,2681	0,000	Valid
	P7	0,668	0,2681	0,000	Valid

*Sumber: Output SPSS 27.0*

Dari hasil perhitungan uji validitas variable motivasi seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r<sub>hitung</sub>) dengan skor r<sub>tabel</sub>, dapat diketahui bahwa tujuh item atau seluruhnya valid sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Z)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kinerja (Z)	P1	0,622	0,2681	0,000	Valid
	P2	0,700	0,2681	0,000	Valid
	P3	0,560	0,2681	0,000	Valid
	P4	0,459	0,2681	0,000	Valid
	P5	0,525	0,2681	0,000	Valid
	P6	0,575	0,2681	0,000	Valid
	P7	0,629	0,2681	0,000	Valid
	P8	0,517	0,2681	0,000	Valid
	P9	0,418	0,2681	0,002	Valid
	P10	0,275	0,2681	0,044	Valid

*Sumber: Output SPSS 27.0*

Dari hasil perhitungan uji validitas variable kinerja seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil Pearson Correlation (r<sub>hitung</sub>) dengan skor r<sub>tabel</sub>, dapat diketahui bahwa sepuluh item atau seluruhnya valid

sehingga dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya.

### 1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tinggi atau rendahnya koefisien *Cronbach's alpha* yang dihasilkan dari proses pengujian. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel/konsisten. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel. 4.9  
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	N of Items	Keterangan
Fasilitas (X1)	0,783	0,6	12	Reliable
Disiplin (X2)	0,800	0,6	10	Reliable
Motivasi (Y)	0,734	0,6	7	Reliable
Kinerja (Z)	0,706	0,6	10	Reliable

Sumber: Output SPSS 27.0

Hasil reliability statistics menunjukkan angka Cronback's Alpha dari empat variabel penelitian menunjukkan bahwasanya  $> 0.6$ . Hal ini menyatakan bahwasanya kriteria seluruh N variabel dinyatakan reliable. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang diajukan dari empat variabel dalam penelitian ini.

### 1.3. Hasil Penelitian

#### 1.3.1. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Fasilitas, motivasi, motivasi dan kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dengan menggunakan skala *Likert*. Dimana dari masing-masing item pernyataan setiap indicator masing- masing variable penelitian memiliki kategori yang dapat menggambarkan keadaan sebenarnya pada IPI-LEPPINDO.

##### a. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel fasilitas pada IPI-LEPPINDO berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel fasilitas kerja pada IPI-LEPPINDO, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
1	Tersedianya unit komputer beserta perangkatnya dalam kondisi yang baik	0	0	6	21	27	237	Sangat Baik
2	Tersedianya koneksi internet yang baik	0	0	5	24	25	236	Sangat Baik
3	Tersedianya printer dalam kondisi yang baik	0	0	5	28	21	232	Sangat Baik
4	Tersedianya Mesin cek uang dalam kondisi yang baik	0	0	14	21	19	221	Baik
5	Tersedianya peralatan komunikasi yang baik	0	0	6	21	27	237	Sangat Baik
6	Tersedianya ruang diskusi dalam kondisi yang baik	0	0	7	18	29	238	Sangat Baik

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Tersedianya ruang lobi untuk para tamu	0	0	3	23	28	241	Sangat Baik
8	Tersedianya ruang rapat yang memadai dengan kondisi yang baik	0	0	4	34	16	228	Sangat Baik
9	Tersedianya perpustakaan dengan referensi buku yang sangat lengkap	0	0	9	24	21	228	Sangat Baik
10	Tersedianya kendaraan operasional dalam kondisi yang baik	0	0	9	23	22	229	Sangat Baik
11	Tersedianya tempat ibadah (Musholla) dalam kondisi yang baik	0	0	10	22	22	228	Sangat Baik
12	Tersedia jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan	0	0	4	20	30	242	Sangat Baik
<b>Rata- Rata Jawaban Responden</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>6.83</b>	<b>23.25</b>	<b>23.92</b>	<b>2797</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Persentas Jawaban Responden</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>43%</b>	<b>44%</b>		

Sumber: Data diolah dari kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable fasilitas diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam megenai kondisi fasilitas yang ada pada IPI-LEPPINDO. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebanyak 43%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 44%.

Dari 12 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable fasilitas sebesar 2.797. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.3, maka fasilitas berada pada rentang 2.721,6 – 3.240 dengan kriteria sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya fasilitas yang ada pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat baik dalam mendukung kinerja karyawan.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel disiplin pada IPI-LEPPINDO berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel disiplin pada IPI-LEPPINDO, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11**  
**Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
1	Selalu datang tepat waktu saat masuk Kerja.	0	0	1	16	37	252	Sangat Tinggi
2	Pulang sesuai dengan waktu pulang	0	0	2	20	32	246	Sangat Tinggi
3	Mematuhi dan melaksanakan peraturan organisasi yang berlaku	0	0	0	21	33	249	Sangat Tinggi
4	Memahami dan mengikuti pedoman kerja	0	0	3	26	25	238	Sangat Tinggi
5	Sungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan kerja	0	0	3	16	35	248	Sangat Tinggi
6	Bertanggung jawab pada pelaksanaan kerja	0	0	1	12	41	256	Sangat Tinggi
7	Penuh perhitungan dalam bekerja	0	0	7	26	21	230	Sangat Tinggi
8	Memiliki ketelitian yang tinggi dalam pekerjaan	0	0	7	20	27	236	Sangat Tinggi
9	Bersikap sopan santun terhadap organisasi dan masyarakat	0	0	0	18	36	252	Sangat Tinggi
10	Berprilaku baik terhadap organisasi dan masyarakat	0	0	0	17	37	253	Sangat Tinggi
<b>Rata- Rata Jawaban Responden</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2.4</b>	<b>19.2</b>	<b>32.4</b>	<b>2460</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Persentase Jawaban Responden</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>36%</b>	<b>60%</b>		

*Sumber: Data diolah dari kuesioner (2024)*

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable disiplin diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebanyak

36%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 60%.

Dari 10 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable disiplin sebesar 2.460. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.4, maka variable disiplin berada pada rentang 2268 – 2700 dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki disiplin yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (Y)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel motivasi karyawan pada IPI-LEPPINDO berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel motivasi karyawan pada IPI-LEPPINDO, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas	0	0	5	22	27	238	Sangat Tinggi
2	Selalu Antusias untuk berprestasi tinggi dalam bekerja	0	0	3	23	28	241	Sangat Tinggi
3	Sekalu di terima dengan baik dalam lingkungan kerja	0	0	2	13	39	253	Sangat Tinggi
4	Selalu dihormati dan dihargai dengan baik dalam lingkungan kerja	0	0	3	17	34	247	Sangat Tinggi
5	Selalu dapat bekerja sama dengan teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	15	37	251	Sangat Tinggi
6	Merasa mendapatkan jabatan disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan diri	0	0	4	26	24	236	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri menggunakan kemampuan yang dimiliki.	0	0	1	21	32	247	Sangat Tinggi
<b>Rata- Rata Jawaban Responden</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2.86</b>	<b>19.57</b>	<b>31.57</b>		
<b>Persentase Jawaban Responden</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>36%</b>	<b>58%</b>	<b>1713</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber: Data diolah dari kuesioner (2024)*

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable motivasi diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan motivasi. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebanyak 36%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 58%.

Dari 7 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable motivasi sebesar 1.713. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.5, maka motivasi kerja berada pada rentang 1.587,6 – 1.890 dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

#### d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Z)

Pada tabel berikut akan digambarkan variabel kinerja pada IPI-LEPPINDO berdasarkan survey yang dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO, akan diuraikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13  
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Z)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	0	2	22	30	244	Sangat Tinggi
2	Memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang ditugaskan	0	0	8	26	20	228	Sangat Tinggi
3	Memahami dan menguasai dengan baik pekerjaan yang dilaksanakan	0	0	1	21	32	247	Sangat Tinggi
4	Senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	0	2	25	27	241	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan dilaksanakan telah sesuai dengan target yang direncanakan dengan lebih terstruktur	0	0	3	27	24	237	Sangat Tinggi
6	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0	0	2	25	27	241	Sangat Tinggi
7	Masuk kerja Selalu tepat waktu hadir di kantor	0	0	3	17	34	247	Sangat Tinggi
8	Pulang kerja sesuai waktu pulang	0	0	2	22	30	244	Sangat Tinggi
9	Memiliki jalinan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	21	33	249	Sangat Tinggi
10	Kemampuan menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja	0	0	6	17	30	236	Sangat Tinggi
<b>Rata- Rata</b>		<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>2.9</b>	<b>22.3</b>	<b>28.7</b>		
<b>Persentase (%)</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>41%</b>	<b>53%</b>	<b>2414</b>	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah dari kuesioner (2024)*

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan persepsi setuju atas pernyataan yang diajukan. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebanyak 41%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 53%.

Dari 10 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable

kinerja sebesar 2.414. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.6, maka kinerja berada pada rentang 2.268 – 2,700 dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan analisis deskriptif dari setiap variabel yaitu fasilitas, disiplin, motivasi dan kinerja maka diperoleh hasil dengan rekap yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini

Tabel 4.14

Rekap Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas, Disiplin, Motivasi dan Kinerja

No	Variabel	Total Skor	Keterangan
1	Fasilitas	2.797	Sangat Baik
2	Disiplin	2.460	Sangat Tinggi
3	Motivasi	1.713	Sangat Tinggi
4	Kinerja	2.414	Sangat Tinggi

Tabel di atas menjelaskan hasil dari analisis deskriptif variabel fasilitas dengan kriteria sangat baik dengan total skor 2.797, variabel disiplin dengan kriteria sangat tinggi dengan total skor 2.460, variabel motivasi dengan kriteria sangat tinggi dengan total skor 1.713 dan variabel kinerja dengan kriteria sangat tinggi dengan total skor 2.414.

### 1.3.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausalitas. Pengembangan model analisa jalur

harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

a. Analisis Jalur Struktur 1

Analisis jalur struktur satu pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh fasilitas ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi ( $Y$ ). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.15  
Matriks Korelasi Antar Variabel Independent  
Correlations

		X1_Fasilitas	X2_Disiplin
X1_Fasilitas	Pearson Correlation	1	,270**
	Sig. (2-tailed)		,048
	N	54	54
X2_Disiplin	Pearson Correlation	,270**	1
	Sig. (2-tailed)	,048	
	N	54	54

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

*Sumber: Hasil Output SPSS 27.0*

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi diatas, dapat dihitung koefisien jalurnya dengan melihat nilai beta pada table Coefficients sebagai berikut.

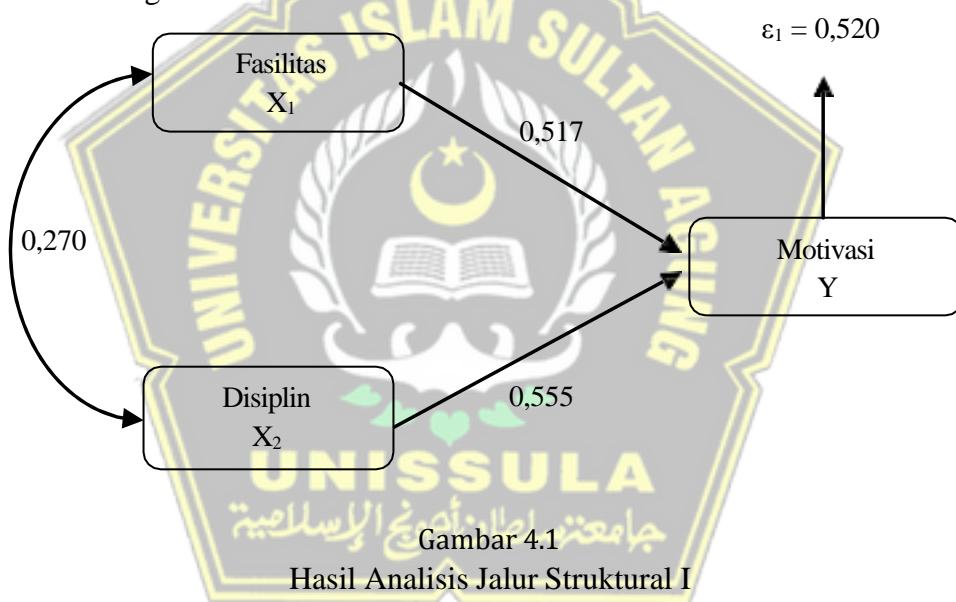
Tabel 4.16  
Hasil Persamaan Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,965	2,201		2,711	,009
1 X1_Fasilitas	,222	,032	,517	6,848	,000
X2_Disiplin	,313	,043	,555	7,350	,000

a. Dependent Variable: Y\_Motivasi

Dari hasil persamaan di atas, di masukkan ke dalam gambar persamaan

struktural sebagai berikut:



1) Pengaruh Fasilitas (X<sub>1</sub>) Terhadap Motivasi (Y)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> terhadap Y.

a. Pengaruh langsung X<sub>1</sub> terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Y &= (Pyx_1) (Pyx_1) \\
 &= (0,517) (0,517) \\
 &= 0,26729 \\
 &= 26,73\%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $X_2$

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \Omega X_2 &= (Pyx_1) (rx_1x_2) (Pyx_2) \\ &= (0,517) (0,270) (0,555) \\ &= 0,07747 \\ &= 7,75\% \end{aligned}$$

c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,26729 + 0,07747 \\ &= 0,34476 \\ &= 34,48\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung fasilitas ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) bernilai positif sebesar 26,73%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 34,48%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2) Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi ( $Y$ )

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_2$  terhadap  $Y$ .

a. Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y &= (Pyx_2) (Pyx_2) \\ &= (0,555) (0,555) \\ &= 0,30802 \\ &= 30,80\% \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y melalui  $X_1$

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y \Omega X_1 &= (Pyx_2) (rx_2x_1) (Pyx_1) \\ &= (0,555) (0,270) (0,517) \\ &= 0,07747 \\ &= 7,75\% \end{aligned}$$

c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,30802 + 0,07747 \\ &= 0,38549 \\ &= 38,55\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung disiplin ( $X_2$ ) terhadap motivasi (Y) bernilai positif sebesar 30,80%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 38,55%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik tingkat disiplin seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 34,48\% + 38,55\% \\ &= 73,03\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 73,03%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung fasilitas kerja dan disiplin memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 73,03%.

Tabel 4.17  
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas dan Disiplin terhadap Motivasi.

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>		
1	Fasilitas (X <sub>1</sub> )	26,73%		7,75%	7,75%	34,48%
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	30,80%	7,75%		7,75%	38,55%
3	Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> Terhadap Y					73,03%
4	Pengaruh Faktor Lainnya					26,97%

*Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian (2024)*

Nilai total pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> seperti yang terlihat pada hasil uji R<sup>2</sup> pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18  
Koefisien Determinasi Fasilitas dan Disiplin Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,730	,720	1,00969

a. Predictors: (Constant), X2\_Disiplin, X1\_Fasilitas

Dari Table 4.18 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,730. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas dan disiplin sebesar 73,03%, sedangkan sisanya 26,97% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur satu ini.

b. Analisis Jalur Struktur 2

Analisis jalur struktur dua pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh fasilitas (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Z). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi

antar variabel, seperti yang terlihat pada Tabel 4.14 di atas.

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari  $X_1$  sampai  $X_2$  serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel  $X_1$  sampai  $X_2$ . Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

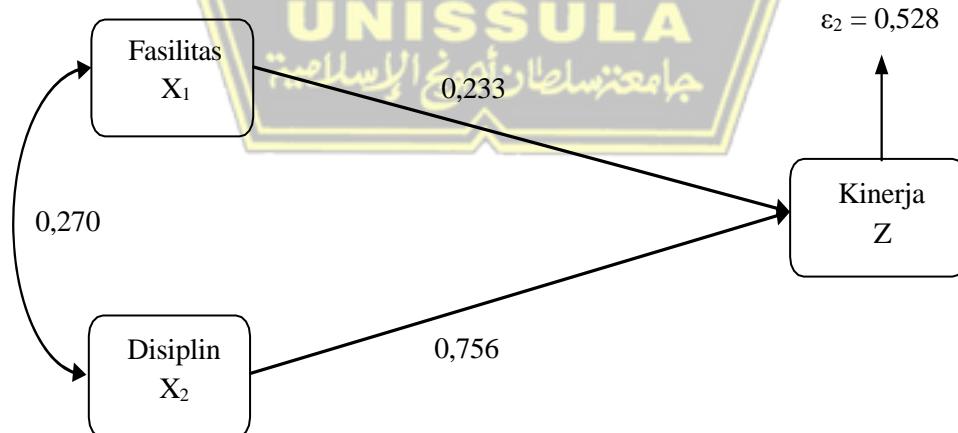
Tabel 4.19  
Hasil Persamaan Fasilitas dan Disiplin Terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,027	2,707		5,552	,000
1 X1_Fasilitas	,121	,040	,233	3,039	,004
X2_Disiplin	,516	,052	,756	9,850	,000

a. Dependent Variable: Z\_Kinerja

Dari hasil persamaan di atas, di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 4.2  
Hasil Analisis Jalur Struktural II

### 1) Pengaruh Fasilitas ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Z)

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1$  terhadap Z.

#### a. Pengaruh langsung $X_1$ terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= (P_{ZX_1}) (P_{ZX_1}) \\ &= (0,233) (0,233) \\ &= 0,05429 \\ &= 5,43\% \end{aligned}$$

#### b. Pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Z melalui $X_2$

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z \Omega X_2 &= (P_{ZX_1}) (r_{X_1 X_2}) (P_{ZX_2}) \\ &= (0,233) (0,270) (0,756) \\ &= 0,04756 \\ &= 4,76\% \\ \text{c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung} \\ &= 0,05429 + 0,04756 \\ &= 0,10185 \\ &= 10,19\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung fasilitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 5,43%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 10,19%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin baik fasilitas disediakan oleh organisasi kepada karyawannya, maka hal

ini akan semakin optimal pula kinerja yang diberikan oleh karyawan pada organisasi.

**2) Pengaruh Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Z)**

Adapun besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>2</sub> terhadap Z.

a. Pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Z

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= (P_{ZX_2}) (P_{ZX_2}) \\ &= (0,756) (0,756) \\ &= 0,57154 \\ &= 57,15\% \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> terhadap Z melalui X<sub>1</sub>

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Z \Omega X_1 &= (P_{ZX_2}) (r_{X_2 X_1}) (P_{ZX_1}) \\ &= (0,756) (0,270) (0,233) \\ &= 0,04756 \\ &= 4,76\% \end{aligned}$$

c. Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,57154 + 0,04756 \\ &= 0,6191 \\ &= 61,91\% \end{aligned}$$

Dari uraian di atas didapat pengaruh langsung disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Z) bernilai positif sebesar 57,15%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 61,91%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh langsung memiliki nilai yang besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya

apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa akan terasa lebih mudah.

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 10,19\% + 61,91\%$$

$$= 72,10\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 72,10%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung fasilitas dan disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,10%.

Tabel 4.20  
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Fasilitas dan Disiplin terhadap Kinerja

No	Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>		
1	Fasilitas (X <sub>1</sub> )	5,43%		4,76%	4,76%	10,19%
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	57,15%	4,76%		4,76%	61,91%
3	Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> Terhadap Kinerja					72,10%
4	Pengaruh Faktor Lainnya					27,90%

*Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian (2024)*

Nilai total pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> seperti yang terlihat pada hasil uji R<sup>2</sup> pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21  
Nilai Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,721	,710	1,24176

a. Predictors: (Constant), X2\_Disiplin, X1\_Fasilitas

Dari Table 4.21 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,721. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas dan disiplin sebesar 72,10%, sedangkan sisanya 27,90% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur dua ini.

c. Analisis Jalur Struktur 3

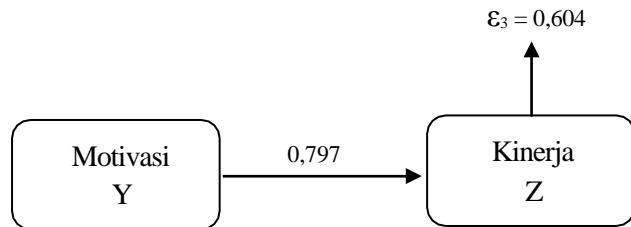
Analisis jalur struktur tiga pada penelitian digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z), yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22  
Hasil Persamaan Motivasi Terhadap Kinerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,515	2,244		10,477	,000
Y_Motivasi	,671	,071	,797	9,521	,000

a. Dependent Variable: Z\_Kinerja

Hasil persamaan di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktur seperti dibawah ini:



Gambar 4.3  
Hasil Analisis Jalur Struktural III

**1) Pengaruh Motivasi (Y) Terhadap Kinerja (Z)**

Untuk melihat besarnya pengaruh langsung variabel Y terhadap Z sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 Y \rightarrow Z &= (P_{zy}).(P_{zy}) \\
 &= (0,797)(0,797) \\
 &= 0,63521 \\
 &= 63,52\%
 \end{aligned}$$

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 63,52%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi  $R^2$  berikut.

Tabel 4.23  
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

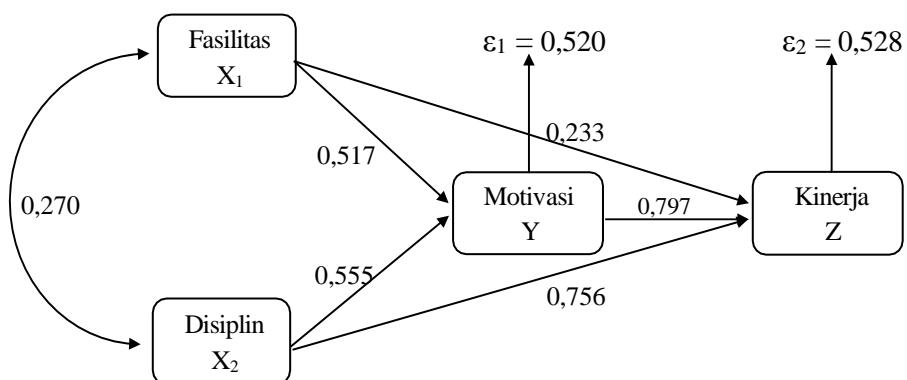
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,628	1,31720

a. Predictors: (Constant), Y\_Motivasi

Dari Table 4.23 di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,635. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 63,52%, sedangkan sisanya 36,48% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur tiga ini.

d. Analisis Jalur Struktur 4.

Berdasarkan perolehan nilai pada masing-masing sub struktur koefisien jalur yang telah diuraikan dan dijelaskan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total antara masing-masing variabel bebas, seperti fasilitas ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) melalui variabel intervening motivasi (Y) terhadap variabel terikat kinerja (Z) maka apabila struktur IV tersebut dijadikan menjadi satu kesatuan utuh dari analisis koefisien jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 4.4  
Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur

**1) Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.**

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas melalui motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

a. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$

$$= (Pzx_1) (Pyx_1) (Pzy)$$

$$= (0,233) (0,517) (0,797)$$

$$= 0,09601$$

$$= 9,60\%$$

b. Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap  $Z$  melalui  $X_2$  dan  $Y$

$$= (Pzx_1) (rx_1x_2) (Pyx_2) (Pzy)$$

$$= (0,233) (0,270) (0,555) (0,797)$$

$$= 0,02783$$

$$= 2,78\%$$

c. Total pengaruh  $X_1$  melalui  $Y$  terhadap  $Z$

$$= 9,60\% + 2,78\%$$

$$= 12,38\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas terhadap kinerja

melalui motivasi pengaruhnya sebesar 9,60%, dan pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi sebesar 2,78% dan total pengaruhnya adalah sebesar 12,38% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa fasilitas melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin melalui motivasi terhadap kinerja dapat

dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

a. Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$

$$= (Pzx_2) (Pyx_2) (Pzy)$$

$$= (0,756) (0,555) (0,797)$$

$$= 0,33441$$

$$= 33,44\%$$

b. Pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $X_1$  dan  $Y$

$$= (Pzx_2) (rx_1x_2) (Pyx_1) (Pzy)$$

$$= (0,756) (0,270) (0,517) (0,797)$$

$$= 0,08411$$

$$= 8,41\%$$

c. Total pengaruh  $X_2$  melalui  $Y$  terhadap  $Z$

$$= 33,44\% + 8,41\%$$

$$= 41,85\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 33,44%, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui fasilitas dan motivasi kerja sebesar 8,41% dan total pengaruhnya adalah sebesar 41,85% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

a. Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$  adalah:

$$= (Pzx_1) (Pyx_1) (Pzy) + (Pzx_2) (Pyx_2) (Pzy)$$

$$= 9,60\% + 33,44\%$$

$$= 43,04\%$$

b. Pengaruh tidak langsung  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$

$$= (Pzx_1) (rx_1x_2)(Pyx_2)(Pzy) + (Pzx_2) (rx_1x_2)(Pyx_1)(Pzy)$$
$$= 2,78\% + 8,41\%$$
$$= 11,19\%$$

c. Total pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  melalui  $Y$  terhadap  $Z$  sebesar:

$$= 12,38\% + 41,85\%$$
$$= 54,23\%$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,04%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 11,19% dan total pengaruhnya adalah sebesar 54,23%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel fasilitas dan disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian model maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh diantara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji f. adapun uji hipotesis pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

##### 1.4.1. Fasilitas dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi

Untuk menjawab hipotesis kedua maka dilakukan uji secara simultan (Uji F). Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independent variable) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap

variabel terikat (dependent variable). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa beberapa variabel bebasnya secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Adapun penentuan nilai  $F$  tabel pada penelitian ini ditentukan dengan formula  $df = n - k - 1$  ( $df = 54 - 2 - 1 = 51$ ), berdasarkan nilai  $df$  tersebut maka di peroleh nilai  $F$  table pada penelitian ini yaitu sebesar 3,18.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24  
Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas dan Disiplin Terhadap Motivasi

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.861	2	70.430	69.085	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.993	51	1.019		
	Total	192.854	53			

- a. Dependent Variable: Y\_MOTIVASI  
b. Predictors: (Constant), X2\_DISIPLIN, X1\_FASILITAS

Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.24 di atas Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,085 dengan tingkat probabilitas  $p-value$  sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,085 > 3,18$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara fasilitas dan

disiplin secara bersama-sama terhadap motivasi. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel fasilitas dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

#### **1.4.2. Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi**

Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara parsial (Uji t). Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent variable) secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  dari nilai  $t_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa variabel bebasnya secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Adapun penentuan nilai t tabel pada penelitian ini ditentukan dengan formula  $df = n - k - 1$  ( $df = 54 - 2 - 1 = 51$ ), berdasarkan nilai df tersebut maka di peroleh nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini yaitu sebesar 2,0075.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-t yang diperoleh

dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel Coefficients seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25  
Hasil Uji Secara Parsial Fasilitas dan Disiplin Terhadap Motivasi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.711	.009
X1_FASILITAS	6.848	.000
X2_DISIPLIN	7.350	.000

a. Dependent Variable: Y\_MOTIVASI

#### 1. Fasilitas Terhadap Motivasi

Dari Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  fasilitas sebesar 6,848, dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  6,848  $>$  2,0075 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, yang memaknai bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

#### 2. Disiplin Terhadap Motivasi

Dari Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  disiplin sebesar 7,350, dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  7,350  $>$  2,0075 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, yang memaknai bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

#### 4.4.3 Fasilitas dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Untuk menjawab hipotesis keempat maka dilakukan uji secara simultan

(Uji F). Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independent variable) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa beberapa variabel bebasnya secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Adapun penentuan nilai  $F$  tabel pada penelitian ini ditentukan dengan formula  $df = n - k - 1$  ( $df = 54 - 2 - 1 = 51$ ), berdasarkan nilai  $df$  tersebut maka diperoleh nilai  $F$  table pada penelitian ini yaitu sebesar 3,18.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26

Hasil Uji Secara Simultan Fasilitas dan Disiplin Terhadap Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.587	2	101.793	66.015
	Residual	78.640	51	1.542	.000 <sup>b</sup>
	Total	282.277	53		

a. Dependent Variable: Z\_KINERJA

b. Predictors: (Constant), X2\_DISIPLIN, X1\_FASILITAS

Dari uji Anova atau F test seperti yang tampak pada Table 4.26 di atas

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,015 dengan tingkat probabilitas  $p$ -value sebesar

0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,015 > 3,18$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) oleh karena itu berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis diterima, artinya hal ini membuktikan bahwa variabel fasilitas dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

#### **4.4.4 Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja**

Untuk menjawab hipotesis kelima maka dilakukan uji secara parsial (Uji t). Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent variable) secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  dari nilai  $t_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa variabel bebasnya secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Adapun penentuan nilai t tabel pada penelitian ini ditentukan dengan formula  $df = n - k - 1$  ( $df = 54 - 2 - 1 = 51$ ), berdasarkan nilai df tersebut maka di

peroleh nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini yaitu sebesar 2,0075.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-t yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel Coefficients seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27  
Hasil Uji Secara Parsial Fasilitas dan Disiplin Terhadap Kinerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.552	.009
X1_FASILITAS	3.039	.004
X2_DISIPLIN	9.850	.000

a. Dependent Variable: Z\_KINERJA

**a. Fasilitas Terhadap Kinerja**

Dari Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  fasilitas sebesar 3,039, dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,004. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$   $3,039 > 2,0075$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, yang memaknai bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Disiplin Terhadap Kinerja**

Dari Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  disiplin sebesar 9,850, dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$   $9,850 > 2,0075$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, yang memaknai bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.5 Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk menjawab hipotesis keenam yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan menggunakan Uji t seperti yang tertera pada tabel di bawah:

Tabel 4.28  
Hasil Uji Parsial Motivasi Terhadap Kinerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	10,477	.000
Y_Motivasi	9,521	.000

a. Dependent Variable: Z\_KINERJA

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 4.28 diperoleh angka nilai t hitung variabel motivasi sebesar 9,521, dikarenakan nilai t hitung  $> t$  Tabel (9,521  $> 2,0075$ ), maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu hipotesis diterima, artinya motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4.5 Pembahasan dan Analisis

#### 4.5.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun deskripsi fasilitas, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO adalah sebagai berikut:

**a. Fasilitas**

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable fasilitas diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam megenai kondisi fasilitas yang ada pada IPI-LEPPINDO. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 13%, yang menyatakan setuju sebanyak 43%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 44%.

Dari 12 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable fasilitas sebesar 2.797. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.3, maka fasilitas berada pada rentang 2.721,6 – 3.240 dengan kriteria sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya fasilitas yang ada pada IPI- LEPPINDO dinilai sangat baik dalam mendukung kinerja karyawan.

Dari hasil survey yang dilakukan, responden memberikan persepsi yang sangat baik untuk fasilitas yang ada pada IPI-LEPPINDO. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan dua belas yaitu “Tersedianya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan”, dengan skor 242. Hal ini menjelaskan bahwa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan saat ini pada IPI-LEPPINDO dalam kondisi yang sangat baik, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas rutin harian dengan baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan keempat dengan pernyataan “Tersedianya mesin cek uang dalam kondisi yang baik”, dengan skor 221. Hasil ini

menggambarkan bahwasanya kondisi mesin cek uang yang ada saat ini belumlah begitu memadai, hal ini dikarenakan mesin cek uang yang digunakan sering mengalami kerusakan, sehingga membuat karyawan kurang leluasa dan kondusif setiap akan melakukan cek uang.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, fasilitas yang ada pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat baik, walaupun masih banyak sekali point-point yang harus di benahi dalam rangka menunjang kinerja karyawan lebih baik.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

**b. Disiplin**

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable disiplin diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 4%, yang menyatakan setuju sebanyak 36%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 60%.

Dari 10 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable disiplin sebesar 2.460. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.4, maka variable disiplin berada pada rentang 2268 – 2700 dengan kriteria sangat

tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki disiplin yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dari hasil survey yang dilakukan, disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat baik. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan keenam yaitu “Bertanggung jawab pada pelaksanaan kerja”, dengan skor 256. Hal ini menggambarkan bahwasanya karyawan memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi pada pelaksanaan kerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan ketujuh dengan pernyataan “Penuh perhitungan dalam bekerja”, dengan skor 230. Hal ini menggambarkan bahwasanya karyawan masih kurang perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan survey yang dilakukan, berkaitan dengan masih adanya karyawan yang kurang memahami proses kerjanya dengan baik, sehingga membuat karyawan menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Ini dikarenakan masih rendahnya kemauan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dan kurang sabar dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, disiplin karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat baik, namun masih ada point-point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.

Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi

operatif Manajemen Sumberdaya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya

c. Motivasi

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable motivasi diketahui bahwa responden memberikan persepsi yang beragam berkaitan dengan motivasi. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebanyak 36%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 58%.

Dari 7 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable motivasi sebesar 1.713. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.5, maka motivasi kerja berada pada rentang 1.587,6 – 1.890 dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya motivasi karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Dari hasil survey yang dilakukan, motivasi kerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai memiliki motivasi yang sangat tinggi. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan ketiga dengan pernyataan “Selalu diterima dengan baik lingkungan kerja”, dengan skor 253. Hal ini menggambarkan bahwasanya dalam lingkungan

kerja, karyawan dapat diterima dengan baik antar sesama rekan kerja, sehingga mampu memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam bekerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan keenam dengan pernyataan “Merasa mendapatkan jabatan di sesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan diri ”, dengan skor 236. Hal ini menggambarkan bahwasanya karyawan merasa mendapatkan jabatan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, sehingga membuat rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, motivasi kerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat tinggi, namun masih banyak point-point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai

dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi. (Widodo & Purnama Sari, 2023)

**d. Kinerja**

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan untuk variable kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan persepsi setuju atas pernyataan yang diajukan. Dimana yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 5%, yang menyatakan setuju sebanyak 41%, dan kemudian yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan yaitu sebanyak 53%.

Dari 10 pernyataan yang diajukan tersebut diperoleh skor total variable kinerja sebesar 2.414. Apabila dilihat dari rentang skala pada Tabel 3.6, maka kinerja berada pada rentang 2.268 – 2,700 dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dikategorikan memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Dari hasil survey yang dilakukan, kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai memiliki kinerja yang sangat baik. Dimana skor tertinggi berdasarkan survey yang dilakukan yaitu terdapat pada pernyataan kesembilan dengan pernyataan “Memiliki jalinan kerjasama yang baik dengan rekan kerja”. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dapat melaksanakan kerja sama yang baik dengan kelompok kerjanya sendiri, maupun dengan karyawan lainnya di luar kelompok kerjanya, sehingga

karyawan dapat saling tukar pikiran dan berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang terkadang muncul.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berdasarkan survey yang dilakukan yaitu berada pada pernyataan kedua dengan pernyataan “Memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari apa yang di tugaskan”. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan masih rendahnya melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya, sehingga membuat hasil kerja yang diberikan menjadi kurang optimal.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil survey yang dilakukan, kinerja kerja karyawan pada IPI-LEPPINDO dinilai sangat baik, meskipun masih ada beberapa point yang harus di benahi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014), sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

#### **4.5.2 Fasilitas dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Motivasi**

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 73,03%, dimana angka tersebut

menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 73,03%. Dimana Nilai total pengaruh  $X_1, X_2$  tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,730. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas dan disiplin sebesar 73,03%, sedangkan sisanya 26,97% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.5.3 Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Terhadap Motivasi**

##### **1. Fasilitas Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dimana besarnya pengaruh langsung fasilitas terhadap motivasi bernilai positif sebesar 26,73%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 34,48%, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila organisasi memiliki fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017) dan Damanik, B. E. (2019), sejalan dengan penelitian Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika fasilitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja seseorang.

## 2. Disiplin Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dimana besarnya pengaruh langsung disiplin terhadap motivasi bernilai positif sebesar 30,80%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 38,55%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Hidayah & Pribadi, 2011).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap motivasi. Diantaranya yaitu hasil penelitian Safitri (2013), Jufrizan (2012), Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

### 4.5.4 Fasilitas dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan perhitungan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 72,10%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin

memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 72,10%. Dimana Nilai total pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  tersebut menjelaskan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,721. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat di pengaruhi oleh fasilitas dan disiplin sebesar 72,10%, sedangkan sisanya 27,90% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **4.5.5 Fasilitas dan Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja**

##### **1. Fasilitas terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Besarnya pengaruh langsung fasilitas terhadap kinerja bernilai positif sebesar 5,43%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 10,19%, hal ini menunjukan bahwa fasilitas kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Husnan dan Pudjiastuti (2012).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga menunjukan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, A.F (2017), Wahyuni, S (2014), Munawirsyah, I (2017), Rifa'I, A (2019), dan Zatnika, M., dan Ilmaniati, A (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Besarnya pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 57,15%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 61,91%, hal ini menunjukan bahwa disiplin secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan Ekowati (2018) dan Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

### 4.5.6 Motivasi Terhadap Kinerja

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) 63,52%, ini menunjukan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka karyawan tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa apabila dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan kegairahan

seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2014).

Selain itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I (2017), Zatnika, M., dan Ilmaniat, A (2018), Hardiani, A.D., dan Prasetya, A (2018), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), dan Tejo, G.A (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay, 2017).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri karyawan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Bila seorang termotivasi, karyawan akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 4.5.7 Fasilitas dan Disiplin Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi pengaruhnya sebesar 9,60%, dan pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi sebesar 2,78% dan total pengaruhnya adalah sebesar 12,38% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa fasilitas melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pengaruhnya sebesar 33,44%, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui fasilitas dan motivasi sebesar 8,41% dan total pengaruhnya adalah sebesar 41,85% dimana angka tersebut menjelaskan bahwa disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

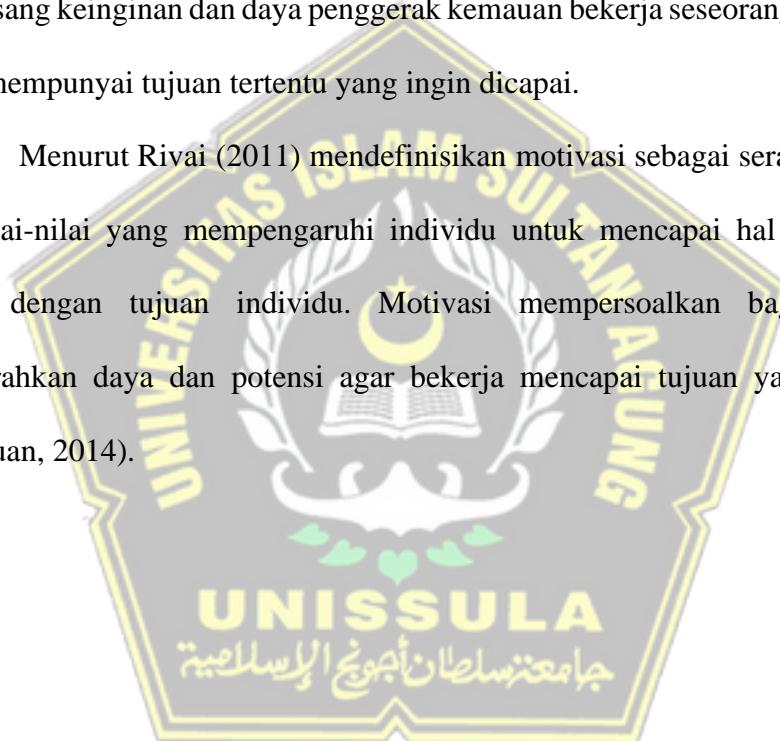
Kemudian pengaruh langsung fasilitas kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 43,04%, pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 11,19% dan total pengaruhnya adalah sebesar 54,23%. Dengan demikian, secara bersama-sama variabel fasilitas kerja dan disiplin melalui motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi. (Widodo & Purnama Sari, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang baik, serta disiplin yang tinggi pula akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2013) motivasi dapat diartikan adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan Menurut Sutrisno, (2019) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rivai (2011) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan megenai pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap kinerja melalui motivasi maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas sangat baik, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan sangat tinggi pada IPI-LEPPINDO.
2. Fasilitas dan disiplin secara simultan (uji f) dan secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 73,03%. Kemudian pengaruh langsung fasilitas terhadap motivasi bernilai positif sebesar 26,73%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 34,48%. Sedangkan pengaruh langsung disiplin terhadap motivasi bernilai positif sebesar 30,80%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,75% dan pengaruh total sebesar 38,55%.
3. Fasilitas dan disiplin secara simultan (uji f) dan secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 72,10%.

Kemudian pengaruh langsung fasilitas terhadap kinerja bernilai positif sebesar 5,43%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 10,19%. Sedangkan pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja bernilai positif sebesar 57,15%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 4,76% dan pengaruh total sebesar 61,91%.

4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 63,52 %.
5. Variabel fasilitas dan disiplin secara bersama-sama melalui motivasi dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan pada IPI-LEPPINDO. Dimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 9,60%, pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 33,44%, dan pengaruh fasilitas dan disiplin secara bersama-sama melalui motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,04%.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Secara Praktis

Dari kesimpulan tersebut ada beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian, sebagai berikut:

- a. Dimasa yang akan datang diharapkan kepada manajemen mampu memperhatikan, membenahi, serta menyediakan fasilitas kerja yang ada pada IPI-LEPPINDO dengan baik dalam rangka mendukung kinerja karyawan.

untuk dapat bekerja secara maksimal.

- b. Dimasa yang akan datang diharapkan pimpinan IPI-LEPPINDO bisa memberikan teguran bagi karyawannya untuk lebih disiplin lagi dalam bekerja. Serta dapat memposisikan karyawannya sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, agar pegawai lebih memahami proses kerjanya dengan baik.
- c. Untuk meningkatkan pengetahuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, diharapkan pimpinan maupun manajemen dapat memberikan pelatihan dan pendidikan pada karyawan IPI-LEPPINDO agar dapat lebih menguasai bidang pekerjaan yang dijalani agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- d. Dimasa yang akan datang pimpinan IPI-LEPINDO dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk senantiasa selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Karena berdasarkan survey yang dilakukan masih adanya karyawan kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diberikan sering kali salah dan harus di revisi ulang. Hal ini tentu saja kurang baik, karena ketelitian dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting. Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak fatal terhadap hasil kerja yang diberikan.

#### **5.2.2. Secara Akademis**

Peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk melihat faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Medan : Madenatera.
- Alma, B. (2009). **Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa**. Alfabeta.
- Amirullah. (2015). **Pengantar Manajemen**. MitraWacana Media, Jakarta
- 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, 1–11. <http://ejournals-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). **Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh**. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan**. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Assauri, S. (2015). **Manajemen Produksi dan Operasi**. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Asnawi. (2019). **Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan** (pp. 1–63).
- Barry. (2012). **Human Resource Management**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). **Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra)**. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2).
- Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan**

**Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.** J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(1), 360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1008>

Damanik, B. E. (2019). **Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar.** Jurnal EK&BI, 2(2), 1–10.

Devi, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir.** Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 303–313.

Ekowati, W. (2018). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara.** Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik, 1(1), 1–14.

Fitriani, N. (2013). **Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.** Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, 1(1), 38–47.

Ghozali, I. (2013). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F. C. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). **Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama.** Aceh. Kopelma Darussalam, 165.

Handoko. (2019) **In Manajemen Sumber Daya Manusia**, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS ( Center Academic Publishing Service ).

Hardiani, A.D., dan Prasetya, A. (2018). **Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi).** Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61, No. 3.

Hasibuan, A., Islam, U., Utara, S., Ningtyas, C. P., Haluoleo, U., Tahendrika, A., Atma, U., Makassar, J., & Yunani, A. (2023). **Manajemen produksi & operasi (Issue December).**

Hasibuan Malayu S.P., 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV Pustaka Setia.

Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai**. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 18(31), 1–14

Husnan, S dan Pudjiastuti, E. (2012). **Dasar-Dasar Manajemen**, Edisi Keenam. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.

Indayani, L. (2018). **Pengantar Manajemen. In Pengantar Manajemen**. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>

Jufrizan, J. (2021). **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**. Sains Manajemen, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang)**. Jurnal Of Management, 2(2), 1–22.

Kusumaningrum, D. (2017). **Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga**. Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi, 6(2), 175–180.

Lakmini V.K Jayatilake, PMKU BandulaImpact of discipline and motivation on Job Performance: Based Leasing Companies in Srilanka (International Journal Of Arts and Commerce, ISSN 1929-7106, Nov 2020.

Mangkunegara, A. P. (2014). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.

Mariono, & Marnis. (2019). **Buku Manajemen Sumber Daya Manusia**. In Surabaya: Penerbit Zifatama (Issue May 2008).

[https://www.academia.edu/download/52402916/BUKU\\_MSDM\\_PRI\\_MARNIS\\_FINAL.pdf](https://www.academia.edu/download/52402916/BUKU_MSDM_PRI_MARNIS_FINAL.pdf)

- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 2.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Maya, & Situmorang, N. (2021). **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk.** Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen, 3(4), 2807–8284.
- Moenir, A. S. (2014). **Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian.** Jakarta: PT Gunung Agung
- Munawirsyah, I. (2017). **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.** Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 44–51.
- Ningrum, A.F. (2017). **Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk.** Simki-Economic Vol. 01 No. 03.
- Rachmawati, R. W. (2017). **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung.** Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Riduwan dan Kuncoro E.A. (2013). **Cara menggunakan dan memakai Path Analysis (Analisis Jalur).** Bandung: Alfabeta
- Rifa'I, A. (2019). **Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi.** Jurnal Ekonomedia, Vol. 08 No. 01.
- Rivai, Veithzal. (2019) **"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan."** In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 335-336. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). **Evaluasi Kinerja SDM.** Bandung: Revika Aditama.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan

- manufaktur di Jawa Timur.** Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 13(1), 40–45.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). **Perilaku Organisasi.** Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Safitri, E. (2013). **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan.** Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4), 1044–1054.
- Sarinah Sihombing, D. A. J. M. (2014). **Pengantar Manajemen.** Pengantar Manajemen, September, 161–166. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Sarwono, J. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.** Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sedarmayanti. (2015). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV. Maju Mundur.
- Setiawan, A. (2013). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.** Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1245– 1253.
- Sihombing, S. L. (2021). **Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panasonic Industrial Device Batam.** PhD Thesis Prodi Manajemen. <http://repository.upbatam.ac.id/994/>
- Sinamora, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit: YKPN: Yogyakarta
- Sinambela, (2019) Lijan Poltak. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara .
- Sinambela, L. P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). **Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.** Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 124–137.
- Studi, p., manajemen, m., manajemen, k., & daya, s. (2021). **Pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan daerah kabupaten tanjung jabung timur.** Mm.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: CV. Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2011). **Metodologi Penelitian Ekonomi**. Yogyakarta: CAPS.
- Sumarsan, Thomas, 2013. **Sistem Pengendalian Manajemen**, Edisi 1, Indeks, Jakarta
- Sutrisno. (2019) "Manajemen Sumber Daya Manusia." In **Manajemen Sumber Daya Manusia**, by Arif Yusuf Hamali, 219-220. Yogyakarta: CAPS ( Center for Academic Publishing Service ),.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Syekh, S dan Firdaus, A. (2015). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Kepergawaiian Daerah Provinsi Jambi**. EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 2.
- Tejo, G.A. (2015). **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau**. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VII, No. 3.
- Triyanto, A., dan Sudarwati. (2014). **Pengaruh Kompetensi dan penghargaan Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen**. Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01.
- Umar, H. (2012). **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: Raja Grafindo.
- Utama, I. G. D. S., & Agustana, P. (2021). **Manajemen Drainase Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (Putr) Kabupaten Buleleng Dalam Mengatasi Banjir Di Kota Singaraja**. Locus, 13(2), 18–31. <https://doi.org/10.37637/locus.v13i2.766>
- Wahyuni, S. (2014). **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**. e- Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1
- Widodo, M. A., & Purnama Sari, E. (2023). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(3), 1138–1155. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5578>
- Yuanita Levany, Suhardi, & Supriyati. (2022). **PENGANTAR ILMU MANAJEMEN (Teori dan Implementasi)** Penulis: Suhardi Supriyati (Issue July 2023).

Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H. (2019). **Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari.** Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2).

Zatnika, M., dan Ilmaniat, A. (2018). **Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI.** Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas

