

The Influence Of Work Discipline And Work Facilities On The Work Productivity Of Main PO TKM Employees

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM Utama

Rahma Tri Sartika¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Titin Patimah³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) rahmatri819@gmail.com; 2) argasutrisna@unper.ac.id; 3) titinpatimah@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [26 April 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted [03 Juli 2024]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Facilities, Work Productivity

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



ABSTRAK

PO TKM UTAMA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi umum yang berdiri sejak tahun 1952. Produktivitas karyawan bagian operasional mengalami fluktuatif penurunan dan kenaikan hasil produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM UTAMA. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 76 responden dari Karyawan Bagian Operasional PO TKM UTAMA. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

ABSTRACT

PO TKM UTAMA is a company operating in the field of public transportation which was founded in 1952. The productivity of operational employees has fluctuated, decreasing and increasing productivity results. This purpose of this study to determine the influence of work discipline and work facilities on the work productivity of PO TKM UTAMA employees. The method used was a quantitative approach with a research sample of 76 respondents from the Operational Department Employees of PO TKM UTAMA. The data used is primary data and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The research results show that work discipline and work facilities simultaneously have a significant effect on work productivity. Partially, work discipline has a significant effect on work productivity and work facilities have a significant effect on work productivity.

PENDAHULUAN

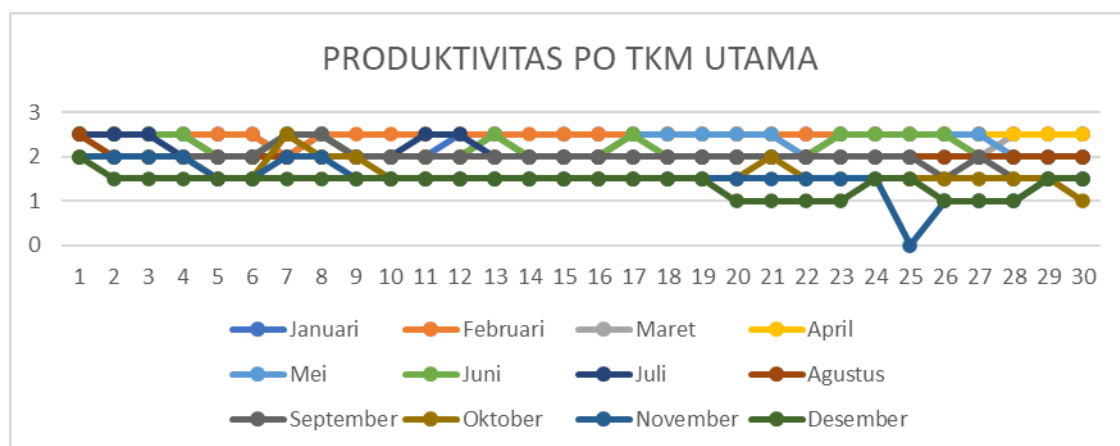
Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat (Hasibuan :2019). Manajemen sumber daya manusia adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan (Badriyah :2019). Produktivitas kerja pada diri seseorang menjadi suatu acuan untuk mewujudkan perilaku yang diarahkan. Hal tersebut perlu ditunjang oleh fasilitas kerja dan disiplin kerja yang baik dengan menaati perintah serta kebijakan organisasi dan pimpinan sehingga setiap karyawan yang ada mampu berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tenaga Kerja sebagai faktor produktivitas memegang peran yang sangat penting dalam mencapai visi misi dan tujuan perusahaan, meskipun berbeda-beda divisi dari divisi satu ke divisi yang lainnya. Bagi satu perusahaan, usaha sangat tergantung pada hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut (Putra & Mahanani 2022).

Produktivitas merupakan efektivitas kerja kepada pencapaian hasil kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) mengemukakan Produktivitas adalah ukuran dari efisiensi produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta

masukannya. Maka dari itu, produktivitas dalam bekerja bermakna efisiensi proses dan pencapaian untuk bisa semaksimal mungkin membuahkan hasil dari sumber daya yang dipergunakan. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya adalah kedisiplinan pada saat bekerja. Menurut Sutrisno (2019:86) mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa apabila sikap disiplin kerja dimiliki oleh setiap sumber daya manusia maka semua operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan benar, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas yang stabil bahkan meningkat dikarenakan setiap individu menunjukkan kemampuannya secara maksimal disaat kedisiplinan sudah melekat pada dirinya (Wirayani et al.,2021).

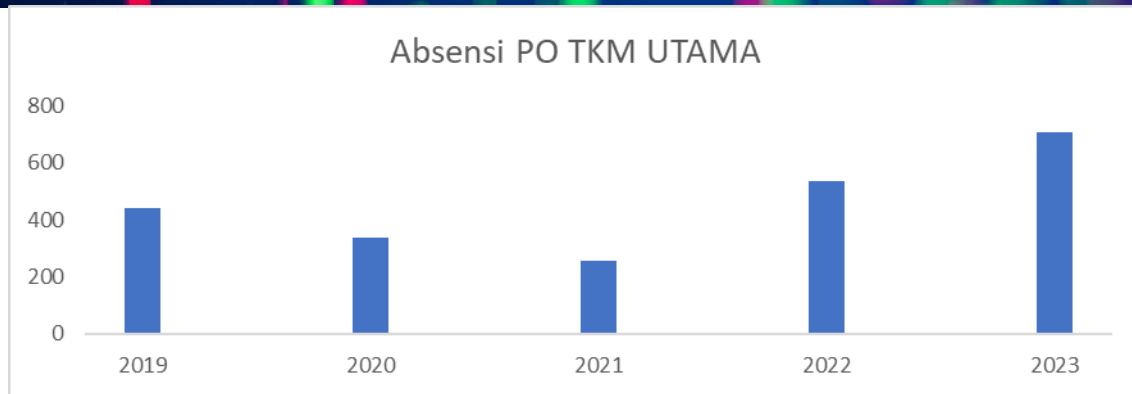
Selain faktor kedisiplinan yang harus ditingkatkan, fasilitas kerja pun diduga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membangun dan meningkatkan produktivitas kerja. (Moenir (2019: 119) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu, fasilitas kerja dapat berupa segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai perusahaan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk berjalannya operasional dan kelancaran pekerjaan perusahaan. Melihat dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

PO TKM UTAMA sebagai salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Tasikmalaya. Pada tahun 1952 PO TKM UTAMA perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu angkutan antar Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, kemudian pada tahun 1990 dikarenakan banyak permintaan akan angkutan pariwisata PO TKM UTAMA membuka jasa pelayanan antar pariwisata dan ziarah. PO TKM UTAMA menerima terhadap layanan konsumen pariwisata, ziarah dan yang lebih diutamakan sampai sekarang adalah layanan jasa angkutan antar Kota dan Kabupaten di Tasikmalaya. Berikut adalah hasil penilaian produktivitas berdasarkan penilaian kinerja karyawan PO TKM UTAMA Juni-Oktober 2023.



Gambar 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM UTAMA Januari-Desember 2023.
Sumber : PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya 2023.

Berdasarkan dari penelitian gambar 1 bahwa produktivitas kerja karyawan PO TKM UTAMA bagian operasional mengalami fluktuatif. Penurunan produktivitas tertinggi terjadi pada bulan November dan Desember dan penurunan terendah terjadi pada bulan Februari. Berdasarkan wawancara dengan pemilik perusahaan yaitu H.lip Mustamin hal tersebut dikarenakan kedisiplinan karyawan yang menurun dan fasilitas karyawan yang tidak memadai dengan unit bus yang sudah termakan usia. Data Penilaian Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PO TKM UTAMA Tahun 2019-2023.



Gambar 2. Absensi PO TKM UTAMA
Sumber : PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya 2023.

Berdasarkan dari penilaian Gambar 2 maka dapat terlihat disiplin kerja karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA mengalami fluktuatif. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2023 sedangkan absensi terendah terjadi pada tahun 2021. Berdasarkan wawancara, hal tersebut dikarenakan tidak adanya kesadaran pada diri karyawan sehingga beberapa karyawan terlambat datang pada waktu yang di tentukan dan juga karyawan tidak masuk bekerja.

Begitu juga dengan fasilitas kerja karyawan yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno :2020). Fenomena yang beredar di masyarakat bahwa pentingnya fasilitas kerja karyawan akan mampu mewujudkan tingkat produktivitas tinggi dan menjadi lebih baik. Namun permasalahan yang ditemukan pada fasilitas kerja karyawan di PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan keterangan pemilik perusahaan adalah terdapat 38 unit bus yang sudah termakan usia dan tidak layak untuk beroperasi, dikarenakan kurangnya pengalaman dan pelatihan untuk pemeliharaan unit bus di perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh karyawan yang dapat mengelola perusahaan tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dan kepatuhan seseorang terhadap tugas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan disuatu organisasi atau perusahaan. berikut beberapa pengertian mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Taufiqurokhman (2019:61) mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan semua norma-norma yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:86) mendefinisikan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:193) Mendefinisikan Kedisiplinan pada dasarnya adalah suatu hal yang mutlak dan harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan sifat ketaatan, kepatuhan dan ketertiban pada peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi dan hukuman atas pelanggarannya.

Perusahaan dapat mewujudkan tujuannya dengan baik dan benar , dengan adanya dukungan dan dorongan kedisiplinan dari pegawai

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja diartikan sebagai alat atau sarana dan prasarana yang digunakan dan diperlukan pegawai untuk membantu pegawai mempermudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan hasil kerja pegawai dengan waktu yang efisien untuk mencapai target perusahaan.

Ada beberapa pengertian Fasilitas kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

Menurut Moenir (2019: 119) mendefinisikan Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Menurut Sabri & Susanti (2021: 196) mengemukakan Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mulyapradana & Hatta (2019: 79) mendefinisikan Fasilitas kerja adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas diberikan perusahaan atau organisasi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan atau organisasi, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan definisi fasilitas kerja diatas dapat disimpulkan fasilitas kerja adalah segala jenis dan bentuk peralatan atau sarana prasarana, yang digunakan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mempermudah aktivitas pegawai, dan sebagai fasilitas pegawai sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan waktu yang efisien dan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya adalah ukuran atau perbandingan kualitas dari seorang tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas seseorang sangat penting untuk usaha meningkatkan mutu dan kualitas dari hasil pekerjaan dan juga untuk mencapai target perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Ada beberapa pengertian produktivitas kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu :

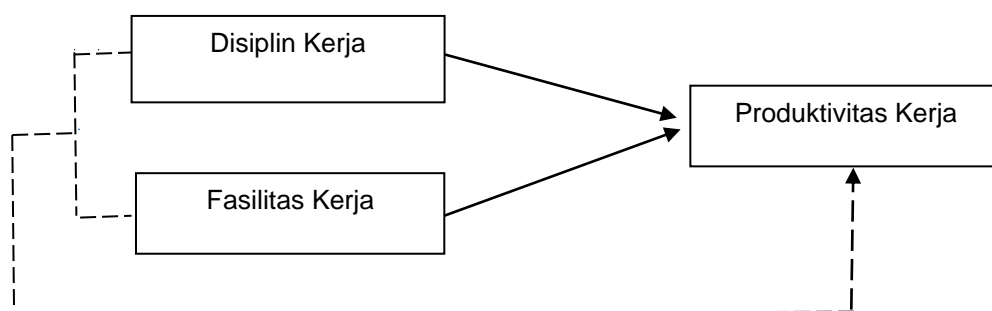
Menurut Simanjuntak (2019) mengemukakan Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Enggana (2020) mengemukakan Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan Produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan.

Berdasarkan pengertian menurut pada ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

-----> Simultan
 -----> Parsial

(sumber:diolah oleh peneliti, 2021)

Gambar 3 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya.
3. Diduga Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut sugiyono (2019:39) merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk di pelajari dan ditarik kesimpulan. Objek di dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Fasilitas kerja dan Produktivitas Kerja. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Penelitian

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

Sugiyono (2019:59) mendefinisikan bahwa :

“Metode deskriptif adalah penelitian yang melukiskan, menggambarkan, atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagai apa adanya, sesuai dengan situasi dan kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan”.

Sugiyono (2019:8) mendefinisikan bahwa :

“ Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner kepada karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA untuk memperoleh data. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman kepada *skala likert*.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:194) “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti”. Dalam penelitian ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung baik formal maupun non formal dengan pihak-pihak yang terkait dalam permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas atau variabel independen yaitu pengaruh disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

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

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)
- X_1 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)
- X_2 = Variabel Independen (Fasilitas Kerja)
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-1
- b_2 = Koefisien Regresi dari variabel independent ke-2
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan bagaimana Produktivitas kerja karyawan PO TKM UTAMA yang menjadi Objek penelitian, meliputi Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Produktivitas kerja karyawan berjumlah 76 responden.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas mengenai Disiplin Kerja (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,222. Sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Fasilitas Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,222. Sehingga uji validitas Fasilitas Kerja terpenuhi (Valid).

Berdasarkan uji validitas mengenai Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung $>$ r Tabel. Hasil r hitung $>$ 0,222. Sehingga uji validitas Produktivitas Kerja terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X1 sebesar 0,626 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk X2 sebesar 0,616 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha untuk Y sebesar 0,675 $>$ 0,60 artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Data hasil kuesioner yang semula berskala *ordinal* ditingkatkan menjadi skala *interval* melalui *method of successive interval*. Hasil pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04288363
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.089
	Positive	.055
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25, 2024.

Sumber: Output SPSS 25

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

Uji Multikolinearitas

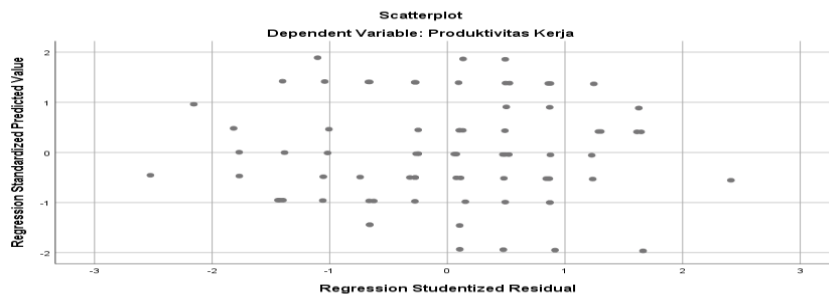
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.480	3.887		11.443	.000		
Disiplin Kerja	.008	.099	.009	.081	.036	.999	1.001
Fasilitas Kerja	.007	.007	.120	1.033	.005	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Hasil pengujian SPSS versi 25 menetapkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ($1,001 < 10$) dan Fasilitas Kerja ($1,001 < 10$). Kemudian pada kolom Tolerance Disiplin Kerja ($0,999 > 0,10$) dan Fasilitas Kerja ($0,999 > 0,10$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini. Dengan begitu uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sehingga salah satu syarat dilakukannya analisis regresi berganda untuk memenuhi hubungan antara variabel-variabel independent dalam suatu model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Gambar 4. menunjukkan *scatterplot* titik-titiknya menyebar berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.120 ^a	.014	-.013	2.119	.014	.534	2	73	.588	1.137

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Dari output SPSS yang sudah diuji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,137 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	44.480	3.887		11.443	.000			
Disiplin Kerja	.008	.099	.009	.081	.936	.006	.009	.009
Fasilitas Kerja	.007	.007	.120	1.033	.305	.120	.120	.120

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Adapun Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 44,480 + 0,008 + 0,007 + e$$

Interprestasi :

1. Nilai Konstanta (a)

Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 44,480. Artinya apabila Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 44,480.

2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 0,008. Artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_1) setiap kenaikan 1 satuan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,008 satuan dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

3. Nilai koefisien variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Hasil koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_2) dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,007. Artinya setiap kenaikan Fasilitas Kerja (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,007 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kompetensi akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,007 satuan.

Berdasarkan *output* SPSS versi 25 pada Tabel *Model Summary* pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Model Summary

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.120 ^a	.014	-.013	2.119	.014	.534	2	73	.588	1.137

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diatas pada Tabel 5. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,120 menunjukkan kategori rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki korelasi yang rendah terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan *output* SPSS versi 25, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 1,4 atau 1,4 % artinya besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan sebesar 1,4% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya 0,986% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS versi 25 pada Tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 6. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.800	2	2.400	.534	.009 ^b
	Residual	327.872	73	4.491		
	Total	332.671	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, 2024.

Untuk mengetahui signifikasi pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja, pada Tabel 6. diperoleh hasil uji F dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05 atau $0,009 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu upaya peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan seberapa efisien fasilitas kerja yang diterima karyawan. Disiplin kerja dan Fasilitas kerja yang baik akan mengakibatkan kenaikan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	44.480	3.887		11.443	.000			
Disiplin Kerja	.008	.099	.009	.081	.936	.006	.009	.009
Fasilitas Kerja	.007	.007	.120	1.033	.305	.120	.120	.120

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai probabilitas sebesar $0,936 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai probabilitas sebesar $0,305 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM UTAMA maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM UTAMA dalam kriteria baik, tidak baik dan sangat baik, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Disiplin Kerja yang diterapkan oleh pemilik PO TKM UTAMA termasuk dalam kategori baik. Artinya Disiplin Kerja yang diharapkan oleh pemilik perusahaan sudah sesuai dengan harapan.
 - b. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas Kerja, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi tidak baik. Artinya Fasilitas Kerja yang dimiliki oleh PO TKM UTAMA secara keseluruhan tidak baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
 - c. Hasil dari perhitungan rekapitulasi terhadap tanggapan responden mengenai indikator Produktivitas Kerja Karyawan, kemudian dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dalam klasifikasi sangat baik. Artinya produktivitas Kerja Karyawan PO TKM UTAMA secara keseluruhan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Fasilitas Kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Fasilitas Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi PO TKM UTAMA
 - a. Berdasarkan hasil analisis dalam disiplin kerja, secara keseluruhan disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan bagian operasional di PO TKM UTAMA sudah baik. Namun pada poin "Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan" yang berada paling rendah dari poin yang lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus meningkatkan dan menanamkan kesadaran terhadap karyawan bagian operasional untuk memakai seragam disaat sedang melaksanakan trayek sebagai tanda pengenal sebagai supir dan kondektur bus.
 - b. Berdasarkan hasil analisis dalam fasilitas kerja, secara keseluruhan fasilitas kerja yang ada di PO TKM UTAMA tidak baik. Namun pada poin pernyataan "Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan" yang berada paling rendah dari poin yang lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus memperbaiki fasilitas kerja karyawan sesuai dengan

- kebutuhan karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian operasional PO TKM UTAMA.
- c. Berdasarkan hasil analisis produktivitas kerja karyawan, secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan yang diterapkan di PO TKM UTAMA sudah sangat baik. Namun pada poin pernyataan “Saya dapat menerima kritik dari setiap penumpang” yang berada paling rendah dari poin yang lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan harus bisa meningkatkan dan menanamkan kesopanan serta kesabaran karyawannya supaya dapat menerima kritik dan saran dari setiap penumpang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat meneliti fakto-faktor lain seperti motivasi kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja dan etos kerja yang dapat berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Pratiwi dan Rita Intan Permatasari. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT MULTI ELEKTRIK SEJAHTRID, Citereup Kabupaten Bogor”. *Jurnal Ekonomi* 2234-3356. <http://554.8.467.99/JJM/article/view/8897/6654>.
- Amirullah.2019. *Manajemen* . Terbitan : STIEM Bongaya Makasar.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 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. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>.
- Antariksa dan Wasiti (Sutrisno) 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , Malang : Penerbit CV Antariksa.
- Badriyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Penerbit Pustaka Setia.
- Burso. 2019. *Produktivitas Kerja* , Denpasar Bali : Erika Book Media.
- Cushway.2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas* : Universitas IPWIJA.
- Enggana . 2020 . *Produktivitas Kerja* , Jakarta : Penerbit CV Republika
- Ghozali. 2019. *Analisis data*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2020. *Analisis data*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Rifqah. 2022 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan.” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 4.1 (2022): 52-64. <http://51-Article%20Text-500-1-10-20220414>.
- Hasibuan. 2019 *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2019. *Disiplin Kerja* . Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Lestari, Fitri Indah, Nurintan Asyiah Siregar, and Zulkifli Musannif. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Labuhanbatu.” *Intelektium* 3 (1): 133–49. <https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>.
- Linda Fauziyah, Dian Safitri P Koesoemasari, Heru Cahyo, and Endang Sri. 2023. “Pengaruh Keterampilan Kerja , Sikap Kerja , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Rosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga” 20: 43–52.
- Maharani, Alfina; Alam, Iskandar Ali 2023. *Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN UP3 Tanjung Karang. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2023, 6.1: 292-298. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19407>.
- Mangkunegara. 2019. *Disiplin Kerja Karyawan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiatra, dan Wira Yudha Alam . 2022 . “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 6578-9987.
- Moenir.2019. *Fasilitas Kerja Karyawan* : Penerbit Beta Indonesia.
- Mulyapradana dan Hatta . 2019 . “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Kerja” *Jurnal Sains Manajemen* 2622-0377.