

**PEGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASELA JAYA SORONG**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:  
VERONIKA AMANDA SAFUF  
11190827**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat -Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

**VERONIKA AMANDA SAFUF**

**11190827**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Veronika Amanda Safuf  
NIM : 11190827  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PEGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASELA JAYA  
SORONG”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 24 April 2024  
Yang menyatakan



(Veronika Amanda Safuf)  
NIM. 11190827

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

### **PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASELA JAYA SORONG**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**VERONIKA AMANDA SAFUF**

**11190827**

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

#### **Nama Dosen**

1. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Drs.Sisnuhadi, MBA., Ph.  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Singgih Santoso, MM  
(Dosen Pembimbing)

#### **Tanda Tangan**



Yogyakarta, 18 April 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASELA JAYA SORONG PAPUA  
BARAT

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak

a, 4 DESEMBER 2023



VERONIKA AMANDA SAFUF

11190837

## HALAMAN MOTTO

Aku hendak memuliakan TUHAN selama aku hidup, dan  
bermazmur bagi Allahku selagi aku ada.

Mazmur 146: 2

“Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah  
bersandar kepada pengertianmu sendiri

Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu.”

Amsal 3: 5

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah  
dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan  
dengan ucapan syukur

Filipi 4: 6

Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah  
segala rencanamu

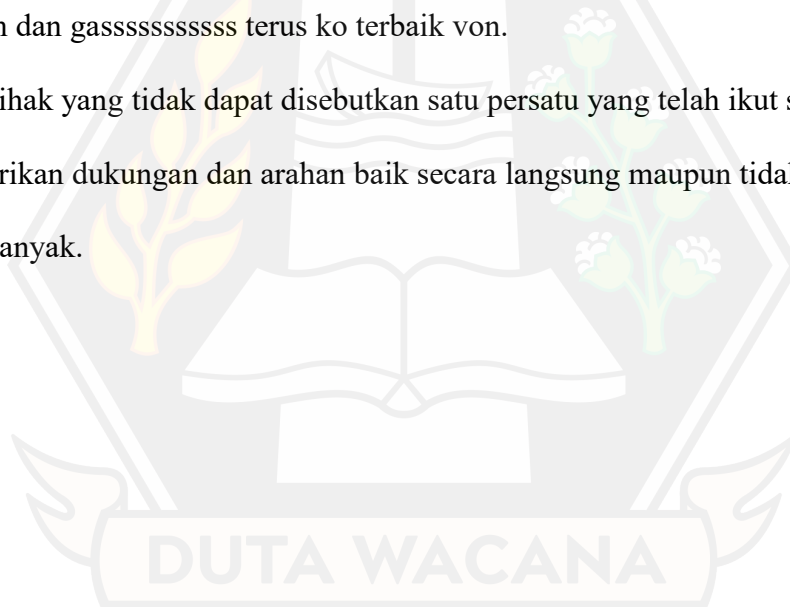
Amsal 16: 3

## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Skripsi ini penulis persembahkan untuk:**

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan kasih, penyertaan, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga sanggup menjalankan proses studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang Tua terkasih, Bapak Naftali Safuf dan Ibu Maria Wafom, Kakak terkasih Veronika kocu S.IP, Agnes Safuf S.P.W.K ,serta Adik tersayang letty , Jesika dan Musa yang selalu menjadi motivasi bagi penulis dan mengingatkan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi strata satu. Juga segenap keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan studi strata satu.
2. Dosen pembimbing penulis, Bapak Dr. Singgih Santoso MM yang telah membimbing, memberikan arahan, serta motivasi bagi penulis agar selalu semangat dalam menyelesaikan studi
3. Ibu Dr. -Ing. Wiyatiningsih, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Cristine golap, Alfonsus Payong Geroda, Lesly Claudia Silalahi, Farisa Almeida Damayanti, Kurnianto Surya Putra, Anasta Gloria Matari, Uliyanita, Vara, Selin yang merupakan sahabat seperjuangan penulis selama menjalankan studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini.

7. Jean paul Taa, Angie Nova Hariani, Nurul Ratna Setiawati yang merupakan sahabat yang senantiasa membantu penulis selama menjalankan studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini. selaku saudara-saudari terkasih yang memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen mata kuliah penulis yang dengan segenap hati membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak saran sekaligus pengalaman berharga sehingga penulis lebih siap untuk menghadapi masa depan.
9. Terimakasih kepada diri saya sendiri, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang belum berhasil dan selesai, namun terimakasih tetap berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena tidak memutuskan untuk menyerah dalam keadaan sulitapapun proses skripsi tetap tersenyum dan gassssssssss terus ko terbaik von.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut serta dalam memberikan dukungan dan arahan baik secara langsung maupun tidak langsung terima kasih banyak.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat serta kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul: “

Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasela Jaya Sorong Papua Barat. sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dr. Singgih Santoso, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan moral dan material; dan
- 3) Sahabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis hanya bisa mendoakan Tuhan Yesus Kristus yang berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 4 Desember 2023



Veronika Amanda Safuf

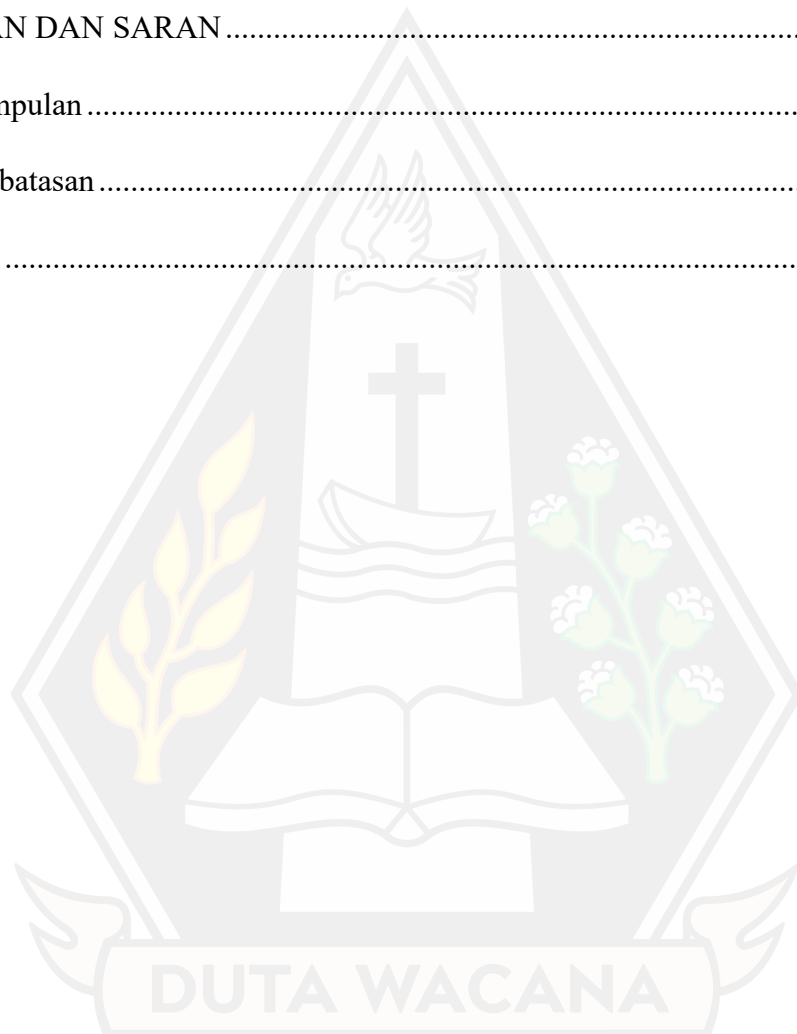
## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Penelitian .....	8
BAB II .....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Fasilitas Kantor .....	10
2.1.1 Pengertian Fasilitas .....	10

2.1.2 Jenis Fasilitas kantor .....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas .....	11
2.1.4 Indikator Fasilitas .....	12
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2.2.2 Tujuan Motivasi kerja .....	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	14
2.2.4 Jenis -Jenis Motivasi Kerja .....	15
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja .....	15
2.3 Disiplin Kerja .....	16
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	17
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.4 Kinerja Karyawan .....	19
2.4.1 Definisi kinerja karyawan .....	19
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	19
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.5 Kerangka pemikiran .....	21
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	23
2.7 Peneliti Terdahulu .....	24
<b>BAB III .....</b>	<b>27</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Sumber Data .....	27
3.2 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	27

3.4 Populasi Dan Sampel .....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel .....	28
3.5 Uji Instrumen .....	29
3.5.1 Uji Validasi.....	29
3.5.2 Uji Reabilitas .....	30
3.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	33
3.7 Uji Hipotesis .....	33
3.7.1 Regresi Linear Berganda.....	33
3.7.2 Uji T .....	34
3.7.3 Koefisien Determinasi .....	34
3.7.4 Uji F .....	35
BAB IV .....	36
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1 Profil perusahaan .....	36
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	37
4.3 Analisis Uji.....	38
4.3.1 Uji Validitas .....	38
4.3.2 Uji Reabilitas .....	40
4.4 Uji Hipotesis .....	41
4.4.2 Uji T .....	43
4.4.3 Uji Determinasi .....	45
4.4.4 Uji F (Anova).....	46

4.5 Pembahasan.....	47
4.5.1 Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB V.....	51
KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Keterbatasan.....	51
5.3 Saran.....	52



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel .....	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji T .....	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Deteminasi .....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji F .....	47



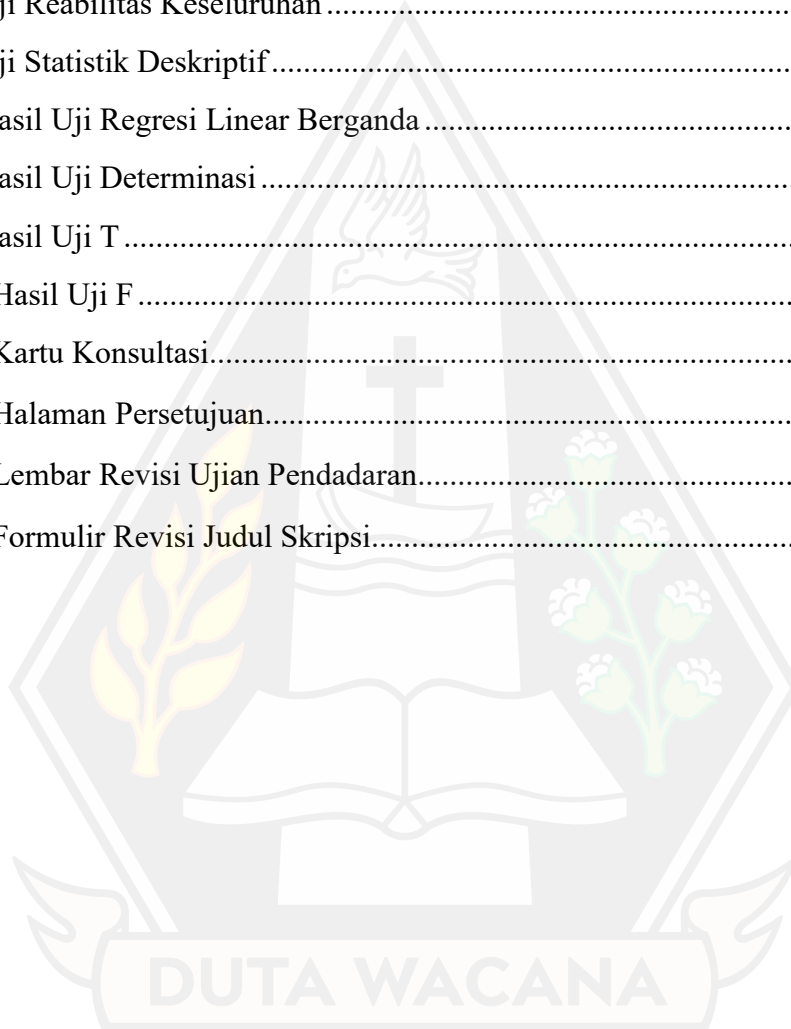
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	22
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Profil Responden .....	57
Lampiran 2 Butir Pertanyaan .....	57
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden .....	61
Lampiran 4 Uji Validitas .....	65
Lampiran 5 Uji Reabilitas Keseluruhan .....	66
Lampiran 6 Uji Statistik Deskriptif .....	67
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	68
Lampiran 8 Hasil Uji Determinasi .....	68
Lampiran 9 Hasil Uji T .....	68
Lampiran 10 Hasil Uji F .....	69
Lampiran 11 Kartu Konsultasi .....	70
Lampiran 12 Halaman Persetujuan .....	71
Lampiran 13 Lembar Revisi Ujian Pendadaran .....	72
Lampiran 14 Formulir Revisi Judul Skripsi .....	73





**PEGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA,  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASELA JAYA**

**Veronika Amanda Safuf**

**11190827**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: veronika.safuf@students.ukdw.ac.id**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. pasela jaya sorong baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan populasi juga simple random sampling dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui kuesioner kertas. Uji analisis yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Didapati sampel sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan PT. Pasela Jaya. Hasil analisis mendapati bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, ini menjadikan semua hipotesis penelitian terdukung.

**Kata kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Disiplin Kerja,**

**Kinerja karyawan**

**DUTA WACANA**

***THE INFLUENCE OF OFFICE FACILITIES, WORK MOTIVATION AND WORK  
DISCIPLINE, ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES  
OF PT. PASELA JAYA***

**Veronika Amanda Safuf**

**11190827**

***Department Management Faculty of Business***

***Duta Wacana Christian University***

***Email: veronika.safuf@students.ukdw.ac.id***

***ABSTRACT***

*This research aims to see the influence of office facilities, work motivation, work discipline on the performance of employees of PT. Pasela Jaya Sorong either partially or simultaneously. This research uses purposive sampling techniques and also simple random sampling in collecting data. Data were collected using a questionnaire distributed via paper questionnaire. Analysis tests carried out include validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, t tests, and f tests. A sample of 30 respondents was found who were employees of PT. Pasela Jaya. The results of the analysis found that office facilities, work motivation, work discipline, on employee performance had a positive and significant influence on employee performance both partially and simultaneously, this makes all research hypotheses supported.*

***Keywords: office facilities, work motivation, work discipline, work discipline, employee performance***

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. satu perusahaan yang tidak terkecuali dari tantangan ini adalah PT. Pasela Jaya. PT. Pasela Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dan tetap untuk bersaing di pasar yang kompetitif, perusahaan ini harus memastikan bahwa karyawan-karyawan bekerja dengan efisien dan produktif. Tak hanya perusahaan, organisasi pemerintahan pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu di kelola, untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Ini menjadi tanggung jawab atasan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun starategis yang efektif

Pentingnya fasilitas kantor yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang ketat tidak dapat di abaikan dalam konteks ini. Fasilitas kantor yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Motivasi kerja adalah factor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan konsisten dan mematuhi aturan perusahaan serta karyawan juga dapat melatih untuk jauh lebih baik. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus dapat mengoprasi dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (2018: 119), fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Menurut Lupiyoadi (2011), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat kepada konsumen.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pasela Jaya, motivasi juga dapat menjadi pendorong utama seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2018:14) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Jufrizen, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Selain fasilitas kantor demi meningkatkan kinerja juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu disiplin kerja, kedisiplinan Karyawan juga dapat di perlukan dalam aktivitas kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang dapat di tetapkan , kedisiplinan kerja yang baik juga menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang disiplin dalam mengerjakan tugas nya sehingga dapat mencapai tujuan atau hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela,2016:519)

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi

memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

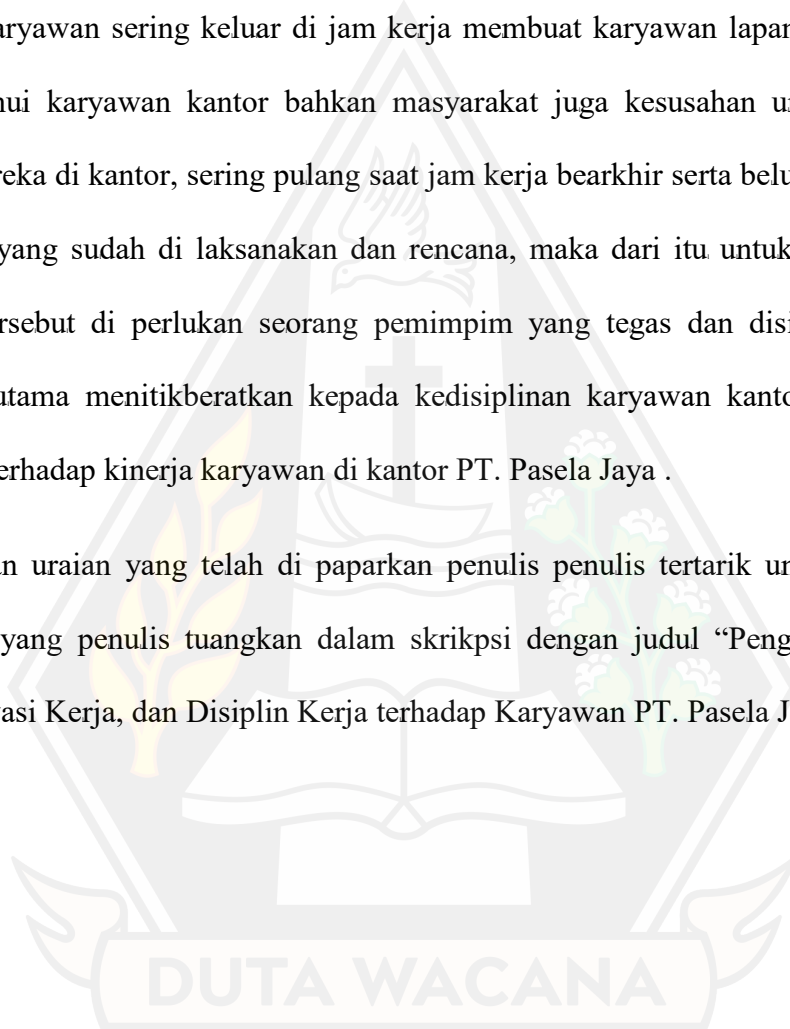
Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan norma yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Berdasarkan hasil survei awal bahwa belum adanya ketegasan dari atasan terhadap bawahan/karyawan di mana dari hasil observasi di dapatkan belum teraturnya jam masuk kantor, para karyawan belum bekerja sesuai topoksi masing-masing, tidak ada absen hadir, karyawan sering keluar di jam kerja membuat karyawan lapangan kesulitan dalam menemui karyawan kantor bahkan masyarakat juga kesusahan untu mengurus keperluan mereka di kantor, sering pulang saat jam kerja bearkhir serta belum terbukanya program apa yang sudah di laksanakan dan rencana, maka dari itu untuk meningkatkan kedisiplina tersebut di perlukan seorang pemimpin yang tegas dan disiplin terhadap karyawan terutama menitikberatkan kepada kedisiplinan karyawan kantor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Pasela Jaya .

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan penulis penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah yang penulis tuangkan dalam skrikpsi dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan PT. Pasela Jaya.



## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini menjadi:

1. Apakah fasilitas kantor dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya ?
2. Apakah motivasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pasela Jaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pasela Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah di uraikan sebelumnya, maka peneliti bertujuan:

1. Untuk menganalisis apakah fasilitas kantor dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya
3. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **A. Bagi Peneliti**

Untuk meningkatkan kemampuan menganalisis problematika yang sering terjadi pada bidang sumber daya manusia khususnya pada variable penelitian



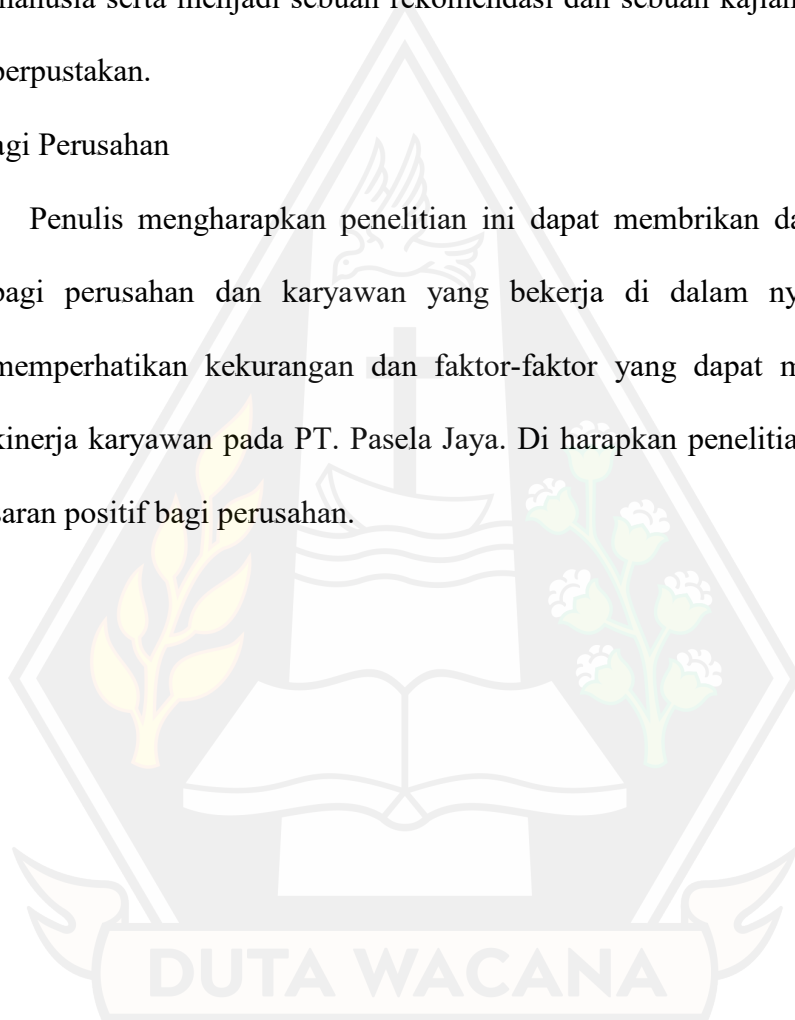
yang di angkat penulis, yaitu pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

#### B. Bagi Akademik

Dapat memberikan kontribusi dan referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, Terkait ilmu pada bidang sumber daya manusia serta menjadi sebuah rekomendasi dan sebuah kajian serta koleksi perpustakaan.

#### C. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya dan dapat memperhatikan kekurangan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya. Di harapkan penelitian ini menjadi saran positif bagi perusahaan.



## 1.5 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini:

1. PT. Pasela Jaya menjadi subjek utama penelitian
2. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 – Januari 2024
3. Responden penelitian yakni karyawan PT. Pasela Jaya dengan ketentuan:

Jenis kelamin	Laki-laki dan perempuan
Usia	20 – 50 Tahun
Tingkat pendidikan	D3, D4, Sarjana, dan pascasarjana

### 3. Variabel Independen

#### A. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### B. Motivasi Kerja

Salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah sekarang pemberi kegairahan bekerja kepada karyawan. Motivasi ini dimaksud untuk memberikan daya perangsang bagi karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

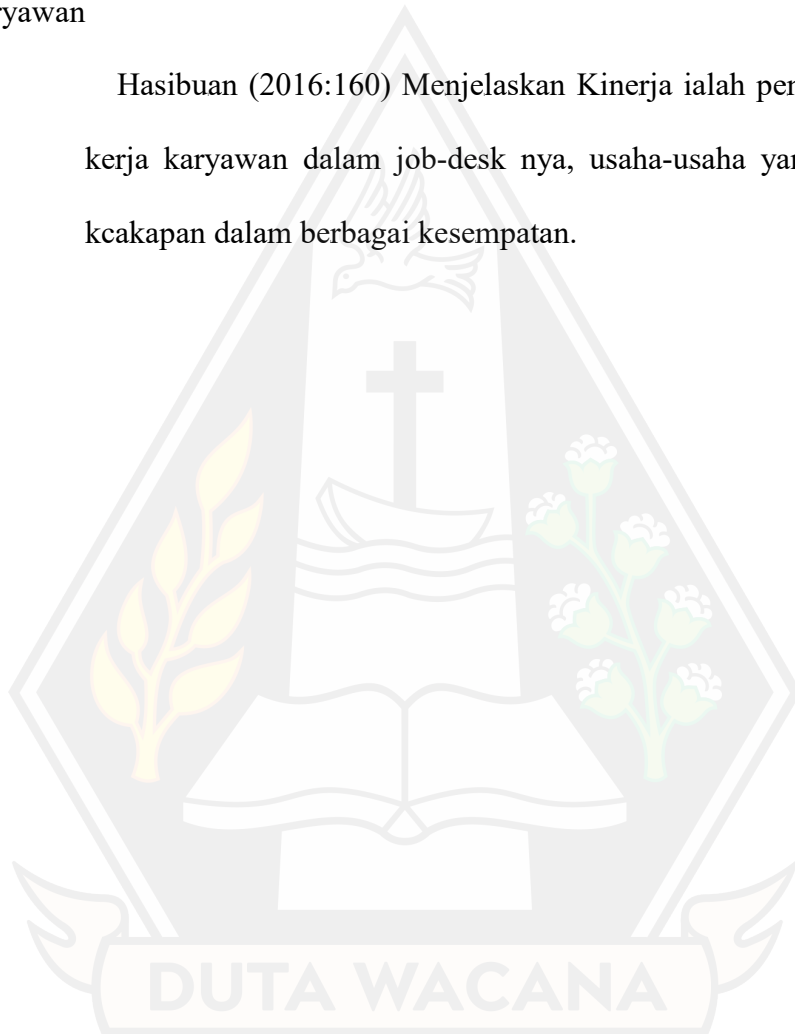
#### C. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat menumbuhkan perasan seseorang dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin dalam suatu perusahaan dapat di tegakkan oleh pemimpin agar di taati oleh seluruh karyawannya.

## 2. Variabel Dependen

### A.Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:160) Menjelaskan Kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan dalam job-desk nya, usaha-usaha yang dilakukan, kcakapan dalam berbagai kesempatan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil juga pembahasan diatas terkait fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja, yang membrikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasela Jaya membawa kesimpulan:

1. Fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan dan juga positif pada kinerja karyawan, maka hipotesis pertama yang menyebutkan fasilitas kantor berppengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pasela Jaya terdukung
2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan juga positif, maka hipotesis kedua yang menyebutkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pasela Jaya terdukung
3. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan juga positif, maka hipotesis ketiga yang menyebutkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pasela Jaya terdukung
4. Secara simultan dan juga parsial menemukan bahwa fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### 5.2 Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti telah melaksanakan sesuai dengan kaidah dan pedoman penelitian, namun tetap belum sempurna dan memiliki keterbatasan seperti:

1. Responden hanya terbatas pada satu perusahaan saja, sehingga belum bias menemukan pada perusahaan lain
2. Peneliti hanya menggunakan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja karena merupakan faktor yang peneliti lihat secara langsung, masih ada faktor lain yang belum bias dimasukkan dalam penelitian ini

### 5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan juga pembahasan yang sudah dipaparkan, berikut saran yang bias diberikan:

#### 1. Bagi perusahaan PT. Pasela Jaya

PT. Pasela Jaya sudah melakukan hal baik yang mana bisa mengedepankan pekerjaan yang membawa dampak baik bagi karyawan dan juga perusahaan. Mempertahankan setiap kegiatan baik dan menambah aktivitas bersama yang juga melibatkan orang-orang diluar perusahaan baik masyarakat umum maupun pihak pemerintahan, pemimpin PT. Pasela Jaya juga dapat mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional, dan lebih memperhatikan setiap dimensi transformasional yang diberikan pada karyawan agar karyawan bersedia melakukan peran lebih atau kinerja yang lebih giat dan tinggi.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Peneliti yang akan datang bias menambah variabel yang belum ada pada penelitian ini, penelitian selanjutnya juga bias memperluas daerah penelitian dan memberikan variasi perusahaan dan sebagainya sehingga bisa mencakup lebih banyak responden dan hasil yang ditemukan bias semakin menjelaskan hubungan fasilitas kerja,

motivasi kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian jugabisa dilakukan dan diaplikasikan pada karyawan perusahaan lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R. T. (2022). PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk. AREA MANADO. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 4(1 APRIL), 89.
- Fauziyyah, U. (2019). *Pengaruh Media Quizizz Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Dalam Pembelajaran PKN (Quasy Experiment Di SMA Negeri 1 Majalaya Kab. Bandung)* (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Hadi, S. (2017). Pemeriksaan Keabsahan data penelitian kualitatif pada skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1).
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166.
- Hernawati, S. (2017). Metodologi penelitian dalam bidang kesehatan, kuantitatif & kualitatif. *Library Forikes*.
- Humaira, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.

- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 2020, 28.2: 286-298.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2016). Peranan Komunikasi Pemasaran, Citra Merek dan Kepercayaan Merek terhadap Kesetiaan Merek. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 33-52.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- 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.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Rusliyawati, R., Damayanti, D., & Prawira, S. N. (2020). Implementasi Metode Saw Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Model Social Customer Relationship Management. *Jurnal Ilmiah Edutic: Pendidikan dan Informatika*, 7(1), 12-19.
- Samosir, M. S., Herdi, H., Goo, E. E. K., & Lamawitak, P. L. (2021). Analisis Rasio Keuangan Sebagai Penilaian Kinerja Keuangan Perum Bulog Sub Divisi Regional Wilayah Iv Maumere. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 506-516.



- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sinambela, E., & Ana, K. R. A. P. R. (2016). Analisis Kinerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 16(1).
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 22-47.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.
- Wulandari, A., Sumardi, H. R., & Anwar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang BPTD Wilayah IX Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Investasi*, 6(2), 103-109.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27.