

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR**

<sup>1</sup>Fitri Amalia, <sup>2</sup>Meyti Hana Ester Kalangi, <sup>3</sup>Mudayat, <sup>4</sup>Dian Arisanti  
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (Stiamak) Barunawati Surabaya,  
Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[fitriamalia@gmail.com](mailto:fitriamalia@gmail.com), <sup>2</sup>[meytihanna77@gmail.com](mailto:meytihanna77@gmail.com), <sup>3</sup>[mudayat@stiamak.ac.id](mailto:mudayat@stiamak.ac.id),  
<sup>4</sup>[dian.arisanti@stiamak.ac.id](mailto:dian.arisanti@stiamak.ac.id)

## **ABSTRAK**

Pengelolaan sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting jika perusahaan ingin tercapai tujuannya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan terdapat salah satu faktor yang mendukung yakni kedisiplinan karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni fasilitas tempat kerja. Banyak fenomena yang terjadi pada karyawan perihal kedua faktor tersebut. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik analisis data yakni regresi linear berganda dengan disebarkan kepada 55 konsumen. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh sebesar 25,9%. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh sebesar 29,9%. Disiplin kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh dominan yakni variabel fasilitas kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Produktivitas Karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting jika perusahaan ingin tercapai tujuannya karena dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang mampu bekerja secara optimal dan maksimal maka produktivitasnya juga meningkat sehingga tujuan tercapai. Maka, karyawan merupakan aset berharga untuk perusahaan itu sendiri. Karyawan yang berkualitas memenuhi kompetensi standarisasi yang ditetapkan perusahaan dengan kehandalan yang mereka lakukan saat bekerja maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif. Pemimpin perusahaan harus membuat job deskripsi yang diperlukan oleh perusahaan dan mengayominya dengan baik, karena meskipun didukung oleh fasilitas perusahaan yang berlebihan jika daya dukung dari karyawan tidak baik maka kegiatan tidak akan selesai, Ciptoningrum (2019).

Terciptanya produktivitas karyawan memerlukan peningkatan kerja yang baik dengan mendayagunakan potensi yang dimiliki karyawan. Selain ilmu yang terdapat faktor penting yang lain dalam pengelolaan sumber daya manusia ialah mengenai produktivitas karyawan. Produktivitas ialah keluaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan., Mangkunegara (2016). Dalam meningkatkan produktivitas karyawan terdapat salah satu faktor yang mendukung yakni kedisiplinan karyawan. Seorang pekerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka ia akan merasa nyaman meskipun sedang mengalami tekanan pekerjaan ia akan berusaha menaati peraturan yang berlaku seperti datang tepat waktu. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi dapat dipastikan memiliki produktivitas yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin ia akan malas melakukan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Jika pemimpin ingin memiliki karyawan yang memiliki tingkat

disiplin yang tinggi maka ia harus mengarahkan ke hal yang diinginkan dan memfasilitasinya. Pemimpinan dapat mengadakan pelatihan dan mengevaluasi produktivitas karyawan agar selalu seimbang. Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur masih banyak yang kurang sadar kedisiplinannya karena ada beberapa karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan melakukan hal lain saat jam kerja. Hal ini terjadi karena aturan yang dibuat tidak diperhatikan dengan baik karena tidak adanya sanksi yang berat jika melanggar dan pimpinan tidak terlalu memperhatikan.

Hasibuan (2019) berpendapat bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi dapat mengacu pada perilaku karyawan itu sendiri yang bersumber dari kesadaran dirinya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Karyawan harus mengetahui aturan yang diberlakukan perusahaan dan memahami norma budaya perusahaan yang dianut, harus mengetahui hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Disiplin kerja mempengaruhi perilaku seseorang dalam sebuah perusahaan. Tentunya aturan yang harus ditaati tersebut telah disetujui oleh karyawan sebelum menandatangani kontrak kerjanya. Dengan adanya aturan tersebut maka organisasi dapat mengatur aktivitasnya.

Langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan agar tercipta sumber daya yang baik yakni dengan harus dimulai saat proses perekrutan karyawan. Pemimpin harus memilih karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan inginkan dan dapat juga dengan memperbaikinya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni fasilitas tempat kerja. Fasilitas ialah hal apapun yang dapat mempermudah suatu pekerjaan. Dalam hal ini, fasilitas yang dimaksud ialah sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja. Dengan fasilitas kerja yang memadai maka karyawan akan merasa nyaman sehingga mempengaruhi keterikatan ke perusahaan saat ia menjalani pekerjaannya hal ini membawa dampak positif bagi perusahaan. Fasilitas yang diberikan perusahaan antara lain seperti kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja, sarana kerja yang memadai. Selain bertujuan memberikan kenyamanan dan keamanan fasilitas kerja sendiri dapat berupa hal yang non fisik seperti pimpinan dan rekanan yang baik. Jika suasana yang diberikan membuat stress kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman sehingga tidak betah. Masih banyak karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur yang merasa tidak nyaman karena tingkat senioritas yang tinggi dan kesenjangan sosial. Banyak ruangan kerja yang tidak memadai dan perlu perbaikan.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur masih banyak pegawainya yang kurang kesadaran untuk menjadi disiplin dan fasilitas tempat kerja yang perlu diperbaiki sehingga dalam penelitian ini sesuai dengan penjelasan di atas maka terdapat kesinambungan antara disiplin kerja, fasilitas kerja, dan produktivitas karyawan. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur?
2. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur?

## **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti membatasi penelitian ini hanya sebatas membahas mengenai teori disiplin kerja, fasilitas kerja, dan produktivitas karyawan yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh setelah menyusun penelitian untuk skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat meningkatkan profesionalisme peneliti untuk memperdalam kesulitan di lingkungan masyarakat;
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman dalam rangka untuk meningkatkan pelayanan instansi untuk masyarakat;

Bagi masyarakat, hasil penelitian memiliki manfaat yaitu menambah wawasan bagi masyarakat agar masalah yang terjadi di masyarakat dapat terbantu.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Disiplin Kerja**

Salah satu hal yang penting dalam mendayagunakan tenaga kerja dalam perusahaan atau instansi pemerintahan yakni mengenai disiplin kerja karena jika tidak ada hal ini maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil optimal. Semakin banyak karyawan yang disiplin maka, tingkat produktivitasnya akan tinggi. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah ketersediaan seorang menaati aturan dan norma yang ada. Sutrisno (2019) mengartikan disiplin ialah hal berhubungan dengan karyawan yang membuat ia secara sukarela menyesuaikan dirinya terhadap nilai dan aturan pekerjaan.

### **2.2 Fasilitas Kerja**

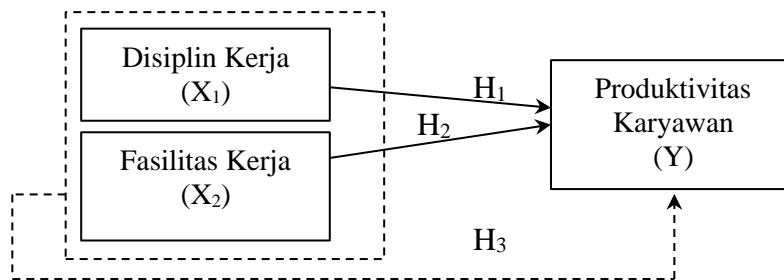
Ketersediaan fasilitas kerja memiliki sifat untuk mempermudah karyawan dalam bekerja sehari-hari. Penyediaan ini bertujuan agar karyawan lebih diperhatikan agar merasa nyaman. Pemimpin memberi bantuan seperti fasilitas fisik yang memadai, (Kadarisman, 2016). Moenir (2014) menyatakan bahwa fasilitas kerja ialah hal berbentuk peralatan dan kelengkapan untuk menunjang produktivitas karyawan yang memiliki fungsi sebagai alat utama dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya digunakan dan dinikmati oleh SDM yang ada. Fasilitas kerja salah satu hal penting yang harus dipenuhi di perusahaan karena dapat menunjang produktivitas karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan menjadi lebih produktif.

### **2.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja ialah pengukuran dari hasil suatu proses yang diberikan sehingga menjadi output bagi perusahaan.. (Sutrisno,2012) sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) memiliki definisi sebagai peningkatan produktivitas agar menghasilkan tujuan yang diinginkan. Kesimpulannya ialah

sikap psikis pada setiap orang memiliki pandangan bahwa kehidupan yang kemarin tidak boleh di ulangi lagi atau bahkan harus lebih baik.

## 2.4 Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data Diolah (2023)

Keterangan :

- > Parsial
- - - - -> Simultan

## 2.6 Hipotesis

H1 : Diduga disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

H2 : Diduga fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

H3 : Diduga disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

## III. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif karena data survei dalam format numerik dan statistik digunakan untuk analisis.

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 121 Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{121}{1+(121 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{121}{1+(121 \times 0,01)}$$

$$= \frac{121}{1+(1,21)}$$

$$= \frac{121}{2,21}$$

= 54,75 sampel ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 55 sampel.

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni sebesar 55 Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan, Sugiyono (2018).

### 3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan melihat pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Timur.

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Fasilitas kerja

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien independen variabel

e = Faktor pengganggu di luar model

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 55 karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, berikut karakteristik karyawan berdasarkan :

**Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH
< 30 Tahun	22
31 tahun ke atas	33

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Perempuan	29
Laki-Laki	26

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN	JUMLAH
------------	--------

SMA Sederajat	24
S1	28
S2	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan Bapenda Provinsi Jawa Timur yang usianya <30 tahun ke atas sebanyak 22 orang dan 31 tahun ke atas sebanyak 33 orang. Dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dan laki-laki sebanyak 26 orang. Pendidikan terakhir yang ditempuh dengan jenjang SMA Sederajat sebanyak 24 orang, S1 sebanyak 28 orang dan S2 sebanyak 3 orang.

#### 4.3 Distribusi Frekuensi Responden

Pada penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Skala Interval**

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	Saya suka menunda pekerjaan yang diberikan	1 2%	5 9%	20 36%	15 27%	14 26%	3.65
X1.2	Dalam sebulan saya dapat absen bekerja lebih dari 3 hari	0 0%	1 2%	23 42%	28 51%	3 6%	3.60
X1.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0 0%	2 4%	23 42%	26 47%	4 7%	3.58
X1.4	Sering terjadi konflik kecil maupun besar antar karyawan	0 0%	2 4%	20 36%	25 46%	8 15%	3.71
<b>TOTAL MEAN</b>							3.64

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel disiplin kerja yakni sebesar 3,64. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X1.4 dapat dinyatakan bahwa banyak sering terjadi konflik.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	Ruang kantor luas dan nyaman	0 0%	1 2%	15 27%	30 55%	9 16%	3.85
X2.2	Lingkungan kerja bersih seperti toilet yang bersih	0 0%	2 4%	20 36%	24 46%	8 15%	3.71
X2.3	Keamanan dalam kantor terjamin dijaga oleh petugas keamanan	1 2%	1 2%	17 31%	27 49%	9 16%	3.76

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.4	Peralatan kantor lengkap seperti print, mesin fotokopi, dan sebagainya	0 0%	3 6%	12 22%	24 44%	16 29%	3.96
X2.5	Fasilitas seperti parkir yang luas, tempat ibadah, dan kantin memadai	4 7%	4 7%	28 51%	12 22%	7 13%	3.25
<b>TOTAL MEAN</b>							3.71

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel fasilitas kerja yakni sebesar 3,71. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X2.4 dapat dinyatakan bahwa peralatan kantor lengkap.

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya sebelum diserahkan ke atasan	1 2%	8 15%	12 22%	27 49%	7 13%	3.56
Y1.2	Saya selalu memberikan hasil kerja saya yang terbaik sesuai dengan standar yang diinginkan	3 6%	5 9%	24 44%	13 24%	10 18%	3.40
Y1.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5 9%	7 13%	19 35%	16 29%	8 15%	3.27
<b>TOTAL MEAN</b>							3.41

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel produktivitas karyawan yakni sebesar 3,41 Maka termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan nilai mean terbesar pada item Y1.1 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan meneliti kembali pekerjaannya.

#### 4.4 Hasil Uji Kualitas Data

##### 1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  ( $n-k$ ) = (55-2) = 53

Keterangan :

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai  $r_{tabel}$  yakni 0,279

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Item	Rhitung
<b>Displin Kerja (X1)</b>	
X1.1	0,727
X1.2	0,762
X1.3	0,798
X1.4	0,624
<b>Fasilitas Kerja (X2)</b>	
X2.1	0,739
X2.2	0,737
X2.3	0,552
X2.4	0,507
X2.5	0,575
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	
Y1.1	0,806
Y1.2	0,866
Y1.3	0,903

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Diketahui dari hasil pengolahan uji validitas diketahui nilai rhitung setiap item pada variabel bebas penelitian ini lebih besar dari nilai rtabel (0,279) sehingga dapat dinyatakan kevalidannya.

##### 2. Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,679
Fasilitas Kerja (X2)	0,795
Produktivitas Karyawan (Y)	0,822

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Linearitas

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	162.523	9	18.058	3.394	.003
		Linearity	104.263	1	104.263	19.598	.000
		Deviation from Linearity	58.259	8	7.282	1.369	.236
	Within Groups		239.404	45	5.320		
Total			401.927	54			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Fasilitas Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y) * Fasilitas Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	145.038	10	14.504	2.484	.019
		Linearity	120.018	1	120.018	20.557	.000
		Deviation from Linearity	25.020	9	2.780	.476	.883
	Within Groups		256.889	44	5.838		
Total			401.927	54			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *deviation from linearity* pada kolom Sig. lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja linear terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

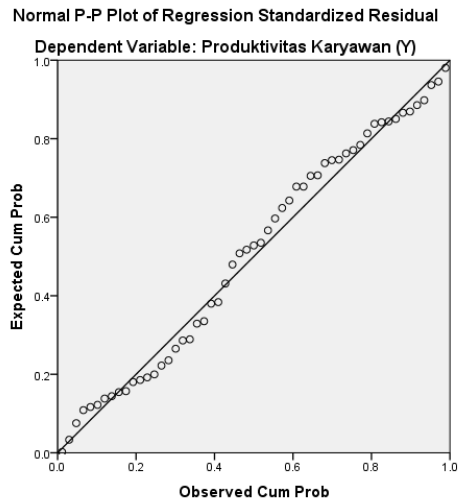
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	1.883	2.343		.804	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.332	.175	.274	5.893	.000	.347	1.571
	Fasilitas Kerja (X2)	.393	.152	.374	7.587	.000	.603	1.657

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

### 3. Hasil Uji Normalitas

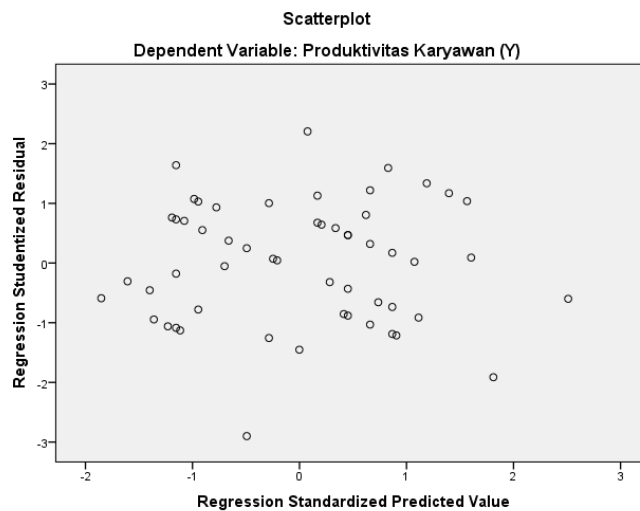


**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil diagram dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga data terdistribusi secara normal.

### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa pola titik mendekati nilai nol dan menyebar secara merata sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.883	2.343		.804	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.332	.175	.274	5.893	.000	.347	1.571
	Fasilitas Kerja (X2)	.393	.152	.374	7.587	.000	.603	1.657

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Formula regresi penelitian ini yakni :

$$Y = 1.883 + 0,332X1 + 0,393X2 + e$$

Nilai konstanta penelitian ini sebesar 1.883 dapat dinyatakan jika variabel produktivitas karyawan (Y) naik sebesar nol maka variabel disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) meningkat sebesar 1.883.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,332 maka dinyatakan jika variabel disiplin kerja naik satu maka variabel produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,332 sedangkan nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,393 maka dinyatakan jika variabel fasilitas kerja naik satu maka variabel produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,393.

#### 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.344	.319	2.252

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,319 sehingga variabel disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh sebesar 31,9% terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) dan sebesar 100% - 31,9% = 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.8 Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Hasil Uji F

Perumusan hipotesis :

##### Hipotesis Ketiga

Disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung  $F_{tabel\ k} : (n-k)$ .

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$F_{tabel\ k} : (n-k) = 2 : (55-2) = 2 : 53 = 3,18$

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.199	2	69.100	13.625	.000 <sup>b</sup>
	Residual	263.728	52	5.072		
	Total	401.927	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (13,625) > Ftabel (3,18) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## 2. Hasil Uji t

Perumusan hipotesis :

### Hipotesis Pertama

Disiplin kerja berpengaruh produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur

### Hipotesis Kedua

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung  $t_{tabel} \alpha/2 : (n-k-1)$ .

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{tabel} \alpha/2 : (n-k-1) = 0,05/2 : (55-2-1) = 0,025 : 52 = 2,007$

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.883	2.343		.804	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.332	.175	.274	5.893	.000	.347	1.571
	Fasilitas Kerja (X2)	.393	.152	.374	7.587	.000	.603	1.657

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja nilai thitung (5,893) > ttabel (2,007) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima sedangkan pada variabel fasilitas kerja nilai thitung (7,587) > ttabel (2,007) dan nilai Sig 0,00 < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

## 4.9 Hasil Uji Variabel Dominan

**Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Dominan**

Variabel	Measures of Association
Disiplin Kerja (X1)	0,259
Fasilitas Kerja (X2)	0,299

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 25,9% terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa

Timur sedangkan pada variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,9% terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur.

#### **4.10 Pembahasan**

##### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil olahan data sebelumnya diketahui pada uji t bahwa hipotesis pertama diterima sehingga dalam penelitian ini disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 25,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vallenia (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang menaati aturan di dalam perusahaan seperti datang tepat waktu dan mengerjakan sesuai standar waktu yang ditentukan maka akan berdampak terhadap produktivitas yang meningkat.

##### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil olahan data sebelumnya diketahui pada uji t bahwa hipotesis kedua diterima sehingga dalam penelitian ini fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 29,9%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosnita (2020) bahwa fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika fasilitas yang diberikan perusahaan memadai seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas peralatan yang memadai untuk memperlancar pekerjaan maka produktivitas karyawan akan meningkat.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil olahan data sebelumnya diketahui pada uji F bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga dalam penelitian ini disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh dominan yakni variabel fasilitas kerja.

## **V. PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan pada penelitian ini yakni :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh sebesar 25,9%.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh sebesar 29,9%.
3. Disiplin kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur pengaruh dominan yakni variabel fasilitas kerja.

### **5.2 Saran**

Adapun saran penelitian ini yakni :

1. Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur perlu meningkatkan kesadaran diri untuk lebih disiplin dalam bekerja agar produktivitas kerja meningkat.
2. Karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur perlu menjaga fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh instansi agar terjaga dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian dengan variabel di luar penelitian ini.

## DAFTAR BACAAN

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A. S. 2020. *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada