



---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KREATIVITAS, DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WANGSAN BANGUN PERSADA**

---

**Assani<sup>1)</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2)</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3)</sup>**

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1-3)</sup>

---

**Info Artikel**Diserahkan Nop 2022  
Diterima Des 2022  
Diterbitkan Des 2022Kata Kunci:  
Disiplin Kerja,  
Fasilitas Kerja,  
Kreatifitas,  
Kerjasama, Kinerja  
Karyawan

---

*Keywords:*  
*Work Discipline,*  
*Work Facilities,*  
*Creativity,*  
*Cooperation,*  
*Employee*  
*Performance*

---

**Abstrak**

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan memaksimalkan hasil kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, kreatifitas terhadap kinerja karyawan, kerjasama terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas, serta kerjasama terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Wangsan Bangun Persada yang berjumlah 75 orang. Sampel terdiri dari 75 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Abstract**

*The success of the company is influenced by the individual performance of its employees by maximizing work results. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline on employee performance, work facilities on employee performance, creativity on employee performance, cooperation on employee performance, and work discipline, work facilities, creativity, and cooperation on employee performance. The population of this study were employees of PT. Wangsan Bangun Persada totaling 75 people. The sample consisted of 75 respondents, the sample was taken by the census method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this study concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work facilities have a positive and significant effect on employee performance, creativity has a positive and significant effect on employee performance, cooperation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline, work facilities, creativity and cooperation together have a positive and significant effect on employee performance.*

---

Alamat Korespondensi:  
Gedung Program Pascasarjana  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: jurnal.mob@gmail.com**PENDAHULUAN**

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan

penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu (Simanjuntak, 2021). Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Karyawan suatu perusahaan pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

PT. Wansan Bangun Persada bergerak di bidang building maintenance yang mana keberhasilan PT. Wansan Bangun Persada dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perusahaan memerlukan program pengembangan karyawan karena dengan kegiatan pengembangan karyawan sangat penting bagi karyawan, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan karyawan, ini menunjukkan perusahaan yang peduli tentang karyawan mereka dan mengharapakan karyawan untuk berkembang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dan didukung oleh data yang diperoleh, permasalahan penurunan kinerja disebabkan oleh tidak siapnya para karyawan menghadapi tantangan bekerja di masa pandemi. Kurang mampunya karyawan beradaptasi lebih cepat dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk memperlancar pekerjaan disinyalir membuat banyak pekerjaan serba terlambat. Begitu pula yang berada di unit kerja lapangan, banyaknya aturan protocol kesehatan dan karyawan tidak banyak yang patuh membuat pekerjaan menjadi lebih lambat sehingga kinerja karyawan tidak terpenuhi secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Jufrizen, 2021). Disiplin kerja sebagai pengelola utama perusahaan merupakan hal yang harus dimiliki.

Suatu perusahaan bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan karyawan disiplin dengan aturan yang telah dibuat. Karyawan yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan karyawan yang disiplin. Konsistensi karyawan PT. Wansan Bangun Persada pada aturan yang ada membantu perusahaan berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan bahwa peraturan yang telah ditetapkan tidak berdasarkan SOP sehingga banyak tidak dijalankan oleh karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Karyawan sering melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam hal berdisiplin. Kondisi-kondisi ini yang akan menjadi hambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak selesai tepat waktu sehingga akan berdampak pada hasil kinerja karyawan yang tidak optimal.

Adapun yang menjadi faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Fasilitas kantor yang di sediakan PT. Wansan Bangun Persada untuk kerja yang maksimal merupakan prasarana dan sarana untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja yang sangat memadai dengan suatu kondisi yang layak pakai dan terpelihara telah dengan baik akan membantu suatu kelancaran kerja dari proses dalam perusahaan.

Lengkapannya pemberian fasilitas juga dijadikan salah satu semangat pendorong untuk bekerja. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja (Jufrizen, 2021). Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dimana fasilitas kerja yang baik dan mendukung akan memberikan dampak terhadap kinerja bagi para karyawan.

Perengkapan kantor mengalami penurunan drastis pada tahun 2021, hal ini disebabkan oleh karena banyaknya kerusakan yang terjadi sehingga memperlambat kerja karyawan. Inventaris juga mengalami penurunan oleh sebab beberapa inventaris kantor dijual oleh kesulitan keuangan yang terjadi pada perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas. Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (No, 2018). Dalam artiannya adalah hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas merupakan hal penting bagi PT. Wansan Bangun Persada karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu PT. Wansan Bangun Persada menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama. Kerja sama tim merupakan aspek penting menunjang efektifitas kerja dalam perusahaan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2018). Para karyawan harus mampu bekerja sama dan mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerjanya, sehingga kualitas kerja karyawan ditentukan dari konsistennya perusahaan mampu mengatur sumber daya manusia untuk memiliki komitmen saling mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Komitmen ini dapat diwujudkan dengan mereflesikan suatu perusahaan merupakan kelompok yang berinteraksi untuk tujuan bersama. Kerjasama yang efektif merupakan tim kerja yang para karyawan saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerja sama tim.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 2) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 3) Untuk menganalisis pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 4) Untuk menganalisis pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 5) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas, dan kerjasama terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu (Simanjuntak, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020). Kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan (Sedarmayanti, 2019). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2019).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang ditentukan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin dapat juga diartikan juga sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif (Simanjuntak, 2021). Disiplin menurut merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2020). Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Jufrizen, 2021).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun tertulis serta dapat dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2020). Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai 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.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2019). Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Simanjuntak, 2021). Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja (Jufrizen, 2021). Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Assauri, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

### **Kreatifitas**

Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru (No, 2018). Kreativitas telah digambarkan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, perilaku baru, konsep baru, desain baru, prosedur baru dalam melakukan sesuatu, dan

memperbarui ide-ide lama menjadi yang baru dan unik dalam melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Aryaningtyas, 2020). Kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada (Munandar, 2020).

Berdasarkan dari para pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kreatifitas merupakan kemampuan seseorang dalam menuangkan ide atau gagasan melalui proses berpikir kreatif untuk menciptakan sesuatu yang menuntut pemusatan, perhatian, kemauan, kerja keras dan ketekunan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

### **Kerjasama**

Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2018). Kerjasama adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik (Sunaryo, 2017). Kerjasama adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi (Kaswan, 2020).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Wansan Bangun Persada sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 75 orang.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60 sehingga dinyatakan *relibel*. Pengujian asumsi klasik terbukti memiliki distribusi yang normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas, sehingga memiliki keyakinan untuk pengujian lebih lanjut.

**Tabel 1 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8.526	2.487		3.429	.001
1	Disiplin Kerja	.508	.062	.512	8.233	.000
	Fasilitas Kerja	.295	.098	.221	3.022	.004
	Kreatifitas	.364	.127	.210	2.869	.005
	Kerjasama	.183	.056	.184	3.245	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 8.526 + 0.508X_1 + 0.295X_2 + 0.364X_3 + 0.183X_4 + e$

- Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $8.233 > 1.994$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar  $3.022 > 1.994$  t-tabel dan nilai sig  $0.004 < 0.05$ . Secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung untuk variabel kreatifitas sebesar  $2.869 > 1.994$  t-tabel dan nilai sig  $0.005 < 0.05$ . Secara parsial variabel kreatifitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung untuk variabel kerjasama sebesar  $3.245 > 1.994$  t-tabel dan nilai sig  $0.002 < 0.05$ . Secara parsial variabel kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	905.243	4	226.311	94.440	.000 <sup>b</sup>
	Residual	167.744	70	2.396		
	Total	1072.987	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan nilai F-hitung  $94.440 > 2.34$  F-tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , Disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama mampu menjelaskan kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada.

**Tabel 3 Hasil Uji Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.835	1.54801

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 diperoleh nilai angka R sebesar 0.919, artinya korelasi antara variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama terhadap kinerja karyawan sebesar 91.9%. Nilai determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0.844, hal ini berarti

presentase sumbangan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama dalam model regresi sebesar 84.4% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasa bahwa dengan adanya pemantauan dari pimpinan membuat karyawan dapat lebih disiplin ketika bekerja. Kemudian karyawan memerlukan balas jasa yang adil dari setiap kedisiplinan yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Karyawan bekerja atas dasar kemampuannya dalam mendisiplinkan diri ketika bekerja. Sehingga dengan adanya disiplin karyawan yang konsisten mampu membuat kinerja karyawan tercapai dengan maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2021) dan Jufrizen (2021).

Secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan merasa bahwa peralatan kerja sesuai dengan mutu, dan perlengkapan yang disediakan kantor juga turut serta dalam membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnawijaya (2019), dan Sitio (2019).

Secara parsial variabel kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan mampu membuat ide-ide baru dengan sistematis, memodifikasi (mengganti, menyusun, mengelaborasi) ide yang ada dan kemudian karyawan selalu mencari cara-cara yang baru untuk melakukan sesuatu hal, walaupun sudah ada cara penyelesaian dengan cara-cara yang sebelumnya. Maka dengan adanya kreatifitas karyawan mampu membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aryaningtyas (2020) dan No (2018).

Secara parsial variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan merasa pengawasan kerja tidak ketat secara berlebihan. Tugas dijalankan oleh karyawan atas dasar saling ketergantungan akan lebih baik daripada secara sendiri-sendiri. Tentunya hal ini mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang lebih optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sunaryo (2019) dan Ibrahim (2021).

Disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. Hal ini disebabkan oleh karena adanya sikap yang baik dari karyawan tentang disiplin dalam bekerja, fasilitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan kerja, kreatifitas yang timbul dari dalam diri karyawan dan kerjasama yang solid mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap capaian kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2021), Jufrizen (2021), Purnawijaya (2019), Sitio (2019), Aryaningtyas (2020), No (2018), Sunaryo (2019) dan Ibrahim (2021).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 2) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 3) Kreatifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 4) Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada. 5) Disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas dan kerjasama secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wansan Bangun Persada.

## REFERENSI

- Aryaningtyas, A. T., Th, A. D. M., & Aprilliyani, R. (2020). Meningkatkan Kreativitas Kinerja Karyawan Hotel: Dukungan Kepribadian, Emosional, dan Lingkungan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(1), 136-142.
- Assauri, Sofjan. 2020. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Munandar, U. (2020). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- No, J. G. P. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol*, 6(2), 143-155.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Sanusi, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, A. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *eCo-Buss*, 2(1), 53-60.
- Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. *Agro Inti Sejahtera Jember. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, P., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengembangan Pola Kerjasama Antar Karyawan PT Dong Bang Indo Untuk Meningkatkan Stimulus Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(4).