Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan
Vol.12,No.1,Juli 2025: 109 – 122

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan

Bella Desvita[1], Yuni Andri Ekawati[2]*, Widia Wardani[3]
Ekonomi Manajemen, Universitas AlWashliyah[1,2,3]
Corresponding Author: Bella Desvita belladesvita13@gmail.com

ARTICLEINFO

Keywords: Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance

Received : July 16, 2025
Revised : July 20, 2025
Accepted: July 25, 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

ABSTRACT

The influence of Work Discipline and Work Facilities is reviewed in this study to examine the Employee Performance of PT Arina Multikarya Medan as partially and simultaneously. The data type of utilized is quantitative data. This study takes subjects from the population, i.e., company employees, a total of 30 person, where the population is used as a sample. Data gathered in this study uses interview techniques, making questionnaires, and documentation studies, namely obtained through books and journals. The data analysis technique uses multiple linear regression. The inferences of this study include: (1) Partially, the Work Discipline variable (X1) has a significant influence on the Employee Performance of PT Arina Multikarya Medan, as evidenced by the probability with a significance obtained of 0.000 (less than 0.05). (2) Partially, the Work Facilities variable (X2) has a significant influence on the Employee Performance of PT Arina Multikarya Medan, as evidenced by the probability with a significance obtained of 0.006. (3) Simultaneously, the variables Work Discipline (X1) and Work Facilities (X2) have a significant influence on Employee Performance at PT Arina Multikarya Medan, as proven by the F probability with a significance of 0.000. In addition, the determination of 0.900, which means 90 percent, indicates a very strong influence on the contribution of Employee Performance at PT Arina Multikarya Medan, given by the variables Work Discipline and Work Facilities.

PENDAHULUAN

Sejak awal abad ke 20, media internet dengan *platform world wide web* (www) berkembang sangat pesat (Saragih & Husain, 2012), hingga saat ini dengan teknologi *artificial intelligence* (AI). Tuntutan atas peningkatan nilai kinerja perusahaan tentunya didorong dari faktor internal dan eksternal dengan mengambil kebijakan tata kelola dalam lingkup pengelolaan perusahaan (Yulianto, *et al.*, 2024). Untuk menghadapi perubahan kondisi usaha saat ini, perusahaan atau bisnis harus terus mengikuti perkembangan teknologi ini mau tidak mau agar tetap dapat bersaing antar organisasi dan dunia usaha. Sebagai contoh, dalam lingkup kinerja di institusi pendidikan dengan personalisasinya teknologi AI dapat memberikan *feedback* yang adaptif (Husen, *et al.*, 2024).

Salah satu cara organisasi menghadapi persaingan yaitu dengan melakukan pemberdayaan dan memaksimalkan potensi sumberdaya manusia (SDM). Pegawai adalah aset berharga yang perlu dibina dan diperhatikan. Oleh karena itu, guna menghasilkan pegawai yang kompeten serta memiliki daya saing organisasi hendaknya memperhatikan hal atau program-program yang terkait dengan pengembangan SDM (Amirudin & Hanny, 2022). Di samping itu, dalam konteks organisasi e-*commerce* menjadi langkah jangka panjang dengan mencurahkan segala keterampilan karyawannya dan dituntut untuk berkolaborasi dengan perusahaan bisnis (Fahrurrozi, Soekiman, Gheta, Sudaryana, & Husain, 2020). Sehingga, organisasi harus lebih memperhatikan kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawannya, tingkat kesejahteraan, karir dalam rangka memotivasi karyawannya dan pengembangan karirnya. Karyawan akan memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, ada beberapa anteseden yang melekat dan mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi, diantaranya terbentuknya disiplin kerja yang disertai dengan fasilitas kerja yang memadai.

Peran SDM menjadi sangat penting dalam suatu organisasi untuk mampu bertahan dalam lingkungan global yang tidak terbatas (Sinambela, 2016, hal. vii), maka peran pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab seorang manajer atau karyawan saja melainkan menjadi tanggungjawab organisasi. Dalam menghadipi tuntutan globalisasi, pembaharuan wawasan dan pengetahuan dan diperlukan dalam peningkatan, penguasaan kompetensinya secara profesional guna menjawab tantangan yang kompleks dari kehidupan global di era mendatang (Quintania, 2019). Hal ini menjadi penting dimiliki seseorang guna meningkatkan kinerjanya. Menurut Hasibuan, disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan (Lidia, 2019).

PT Arina Multikarya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya manusia serta penjualan dan distribusi produk. Fenomena permasalahan disiplin kerja mencakup sebagian karyawan cenderung melanggar peraturan perusahaan atau tata kerja yang telah ditetapkan, dimana masih ditemukan karyawan dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi dan kurangnya disiplin dalam mengikuti standar mutu atau etika kerja yang telah ditetapkan. Peningkatan kesadaran karyawan sangat diperlukan guna memenuhi ketentuan organisasi yang berlaku. Peraturan sangat penting

untuk memberikan pedoman dan pembinaan kepada pegawai organisasi. Selain itu, organisasi sendiri harus memastikan peraturannya sejelas-jelasnya, mudah dipahami, dan berlaku bagi seluruh pekerja. Dengan disiplin kerja yang baik maka secara tidak langsung fasilitas kerja yang ada di perusahaan akan terjaga dengan baik. Penyediaan fasilitas kerja tentunya akan sangat menunjang bagi karyawan dalam melaksanakan penugasan (Yandi, Ismiasih, & Trimerani, 2023).

Perusahaan menyediakan fasilitas kerja ditujukan untuk memenuhi sarana dan prasarana dan memudahkan pelaksanaan penugasan karyawannya. Pada suatu kondisi jika organisasi tidak memiIiki fasiIitas kerja yang memadai, haI ini akan membuat karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (Dianto, Ikhwana, & Nasution, 2023). Fasilitas kerja harus terpelihara dengan sebaik-baiknya agar menunjang proses kerja karyawannya dengan kondisi yang layak pakai dan disediakan secara lengkap (Caniago & Syafina, 2024). Upaya meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan kondisi fasilitas kerja yang ada. Apabila lingkungan atau fasilitas kerja tidak memadai maka karyawan merasakan ketidaknyamanan dan dapat menghambat pekerjaannya secara tidak langsung (Sapphira, 2022). Fenomena tersebut terjadi pada PT Arina Multikarya berbicara mengenai fasilitas kerja, khususnya fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti kurangnya ruang kerja yang nyaman, kurangnya peralatan atau infrastruktur yang diperlukan. Padahal fasilitas kerja adalah wujud dari pelayanan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk mendukung kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Perusahaan hendaknya menyediakan sarana kerja yang dapat membantu penyelesaian pekerjaan, karena sarana kerja yang digunakan akan menjadi *tools* yang memudahkan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efektif.

Atas penjabaran dari latar belakang sebelumnya, untuk mengangkat lebih jauh persoalan atas "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dan fenomena yang terjadi pada PT Arina Multikarya Medan dilakukan penelitian empiris yang menguji pengaruhnya baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian, hasil penelitian diharapkan dapat menyediakan informasi dan masukan, khususnya bagi organisasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kebijakan-kebijakan yang terkait secara lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Rivai, disiplin kerja merupakan teknik yang digunakan oleh pimpinan organisasi dalam berkomunikasi dengan bawahannya bersandarkan dengan peraturan yang berlaku agar mereka dapat melakukan perubahan di dalam perusahaan (Asrul & Adda, 2021). Terry menambahkan bahwa disiplin merupakan *tools* untuk menggerakkan pegawainya, atau upaya yang harus dilakukan organisasi pada setiap pekerjaannya agar terjadi peningkatan kedisiplinan pada karyawannya (Sutrisno, 2020, hal. 87). Di samping itu, menyatakan kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang

kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin (Aisarah, Sari, & Wardhani, 2023). Indikator-indikator disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2014), diantaranya (i) tujuan dan kemampuan; idealnya yang harus dicapai tujuan tersebut secara jelas serta cukup menantang tingkat kedisiplinan pegawai, (ii) teladan pimpinan; dijadikan keteladanannya yang baik atau sebagai panutan bagi bawahannya sehingga mampu memperbaiki kedisiplinan pegawainya. (iii) balas jasa; berupa gaji dan kesejahteraannya yang akan memberikan kecintaan dan kepuasan atas pekerjaannya, (iv) keadilan; dimana sifat dan ego manusia yang ingin selalu diperlakukan sama dengan yang lainnya yang ditujukan untuk mewujudkan terciptanya kedisiplinan pegawai, (v) waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan dari atasannya dengan wujud nyata yang berperan aktif serta turut mengawasi dalam sikap dan perilaku bawahannya, prestasi kerja, serta semangat kerja bawahannya, (vi) sanksi hukum; akan membantu dalam mengurangi sikap dan perilaku indisipliner pegawai. (vii) Ketegasan; yang menuntut seorang pimpinan dapat bertindak tegas dan berani memberikan hukuman kepada bawahannya yang tidak disiplin, sehingga tindakannya akan disegani dan diakui oleh bawahannya, (viii) hubungan kemanusiaan; berupa hubungan-hubungan baik dan sifatnya harmonis baik secara horizontal maupun vertikal dalan konteks *direct single relationship, direct group relationship*, *cross relationship* (Syafrina, 2017). Mekanisme disiplin kerja idealnya bertujuan untuk memelihara produktivitas, berkomunikasi dengan tenaga kerja serta dilakukan secara *continous improvement*.

Fasilitas Kerja

Menurut Mulyapradana dan Hatta, suatu bentuk nyata dari kenikmatan yang diterima oleh seseorang dan sifatnya natural disebut fasilitas. Sementara dalam konteks yang lebih spesifik yaitu dunia kerja, kategori pemberian fasilitas secara fisik memiliki kegunaan yang relatif permanen di masa yang akan datang, sementara kategori fasilitas secara non-fisik baik kepada individu atau kelompok ditujukan pada karyawannya untuk dinikmati sebagai bentuk balas jasa perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Bary menambahkan fasilitas kerja merupakan sarana perusahaan yang ditetapkan oleh pemengan kendali yang diberikan kepada karyawannya dalam rangka mendukung operasional rutin bisnisnya (Alfonso, 2022). Hasibuan (2021, hal. 52) mengklasifikasi atas fasilitas kerja yang ditujukan kepada karyawannya yaitu kafetaria, izin, pendidikan kesenian, musholla/masjid. pendidikan/seminar, koperasi dan toko, cuti dan cuti hamil serta olahraga. Menurut Faisal (Faisal, 2005, hal. 22), indikator dari fasilitas kerja mencakup: (1) Sesuai dengan kebutuhan; dimana fasilitas yang digunakan pada suatu jabatan yang menunjang pekerjaannya. (2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, ditujukan untuk mendukung proses kerja karyawan dimana fasilitas kerja yang diberikan harus memadai dalam rangka menciptakan produktivitas yang tinggi. (3) Mudah dalam penggunaan; ditujukan untuk mempermudah penyelesaian penugasan karyawannya dan menjadi alat bantu atau *tools* bagi karyawannya. (4) Mempercepat proses kerja; ditujukan agar mendukung pemrosesan karyawan untuk mencapai target dan

ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. (5) penempatan ditata dengan benar; agar dikelola untuk membantu proses penugasan, dimana fasilitas tersebut memiliki ruang gerak, pencahayaan yang cukup, dan diletakkan di lokasi yang memadai. Pentingnya fasilitas kerja dan layanannya dalam menyoroti dampak terkuat pada kesiapan organisasi pada teknologi dan dukungan teknisnya (Sani, Andrianingsih, Aisyah, & Taufik, 2024), sehingga fasilitas yang tersedia pada suatu organisasi dapat dimaksimalkan penggunaannya oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020, hal. 67), menggunakan istilah 'prestasi kerja', atau kinerja merupakan wujud capaian dari seorang karyawan atas penyelesaian pekerjaan yang dinilai baik secara kualitasnya maupun kuantitasnya dalam penugasannya sesuai dengan tanggungjawab kerjanya. Hasibuan (2021, hal. 34) menambahkan bahwa kinerja sebagai wujud pelaksanaan tugas-tugas yang diterima seseorang dari penugasan yang diberikan kepadanya. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: (i) faktor kemampuan; dimana karyawan memiliki potensi (IQ) yang berada di atas rata-rata 110-120 dan realitas (*skill*) dari potensi atau keahliannya dalam berkarir di suatu organisasi yang akan memberikan dampak positif pada kemajuan organisasi tersebut; dan (ii) faktor motivasi; merupakan refleksi dari sikap seorang karyawan ketika dihadapkan pada situasi atau kondisi kerja yang ada di perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020, hal. 75) meliputi: (1) Kualitas kerja berupa ketelitian, keterkaitan hasil kerja serta kerapihannya tanpa mengabaikan atas volume pekerjaannya. (2) Kuantitas kerja, yang menjadi dari frekuensi jenis penugasan pada kurun waktu tertentu agar dapat terlaksana efektif dan efisien. (3) Tanggungjawab yang menunjukkan seberapa besar seorang karyawan dengan perilakunya untuk mempertanggungjawabkan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan. (4) Inisiatif yang menunjukkan kemampuan dari seorang karyawan untuk menciptakan, menganalisis, menilai, hingga membuat keputusan akhir atas penyelesaian masalah pekerjaan. (5) Kerjasama merupakan kesediaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dan secara bersama-sama dengan karyawan lainnya baik secara horizontal maupun vertikal di dalam atau luar pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang semakin baik.

Penelitian Terdahulu dan Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah rangkuman penelitian terdahulu yang dirujuk dari 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel 1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

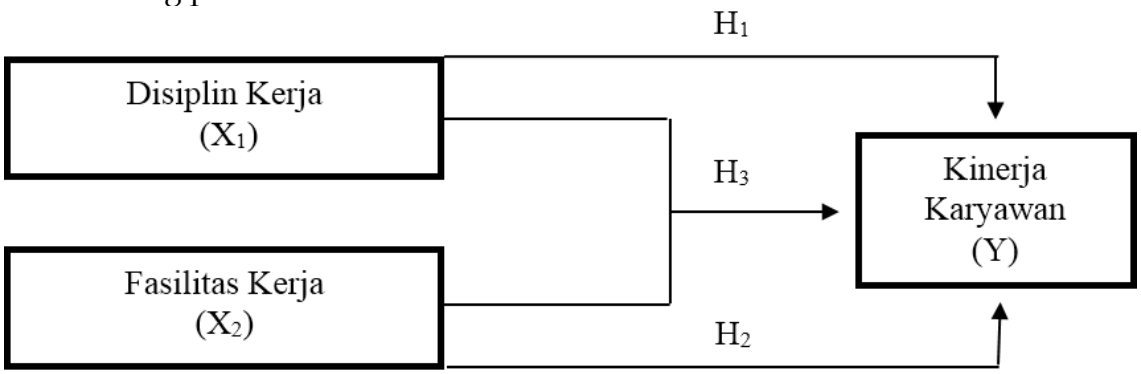
Peneliti	**Variabel yang Diuji**	**Jumlah Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data**	**Simpulan Penelitian**
Lidia (2019)	Secara Parsial: • Disiplin terhadap kinerja pegawai	Populasi = Sampel = 35 Analisis data → regresi linier berganda	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi dengan kontribusi sebesar 70.7 persen
Purnawijaya (2019)	Secara Parsial: • Disiplin kerja	Populasi = Sampel = 56	Secara Parsial: disiplin kerja berpengaruh sementara fasilitas kerja

Peneliti	Variabel yang Diuji	Jumlah Populasi dan Sampel, Teknik Analisis Data	Simpulan Penelitian
	• Fasilitas kerja Secara simultan dari disiplin kerja dan fasilitas kerja	Analisis data → regresi linier sederhana	tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara Simultan: keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya dengan kontribusi sebesar 39.5 persen
Asrul dan Wahyuni (2021)	Secara Parsial: • Kecerdasan emosional • Disiplin kerja Secara Simultan dari kecerdasan emosional dan disiplin kerja	Populasi = Sampel = 84 Analisis data → regresi linier berganda	Secara Parsial: masing-masing kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Secara Simultan: keduanya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Radar Sulteng dengan kontribusi sebesar 30.4 persen
Jufrizen dan Hadi (2021)	Secara Parsial: • Fasilitas kerja • Disiplin kerja Secara simultan dari fasilitas kerja dan disiplin kerja melalui motivasi	Populasi = 695, Sampel = 87 Analisis data → model persamaan struktural dengan PLS	Secara Parsial: masing-masing fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun memediasi fasilitas kerja dan disiplin kerja Secara Simultan: keduanya berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 38.9 persen dan ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan kontribusi sebesar 32.1 persen
Aisarah, Sari, dan Wardhani (2023)	Secara Parsial: • Kedisiplinan • Fasilitas kerja Secara simultan dari kedisiplinan dan fasilitas kerja	Populasi = 250, Sampel = 73 Analisis data → regresi linier berganda	Secara Parsial: kedisiplinan tidak berpengaruh sementara fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara Simultan: keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Pantai Romantis Group Serdang Bedagai dengan kontribusi sebesar 53.1 persen
Nasution, Aisyah, dan Nasution (2024)	Secara Parsial: • Kepemimpinan • Disiplin kerja Secara Simultan dari kepemimpinan dan disiplin kerja	Populasi = Sampel = 71 Analisis data → regresi linier berganda	Secara Parsial: masing-masing kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara Simultan: keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan kontribusi sebesar 53.1 persen

Sumber: Peneliti (2024)

Dalam merumuskan kerangka konseptual, atas penentuan dari rumusan masalah dan penelitian terdahulu yang dirujuk, secara spesifik dituangkan ke dalam bentuk suatu model penelitian. Model merupakan konstruksi dengan pengukuran spesifik baik struktur, komponen, makna serta kontennya dengan batasan-batasan yang ditetapkan (Husain, 2019). Kerangka konseptual itu sendiri secara teoritis akan menghubungkan sejumlah variabel yang diteliti yaitu variabel terikat atau dependennya dan variabel bebas atau independennya

(Sugiyono, 2023), yang akan menjadi alur berpikir dan pola landasan berpikir dari seorang peneliti.



Gambar 1. Model Penelitian

Menurut hasil penelitian sebelumnya, yaitu Lidia (2019); Purnawijaya (2019); Asrul dan Wahyuni (2021); Jufrizen dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Aisyah, dan Nasution (2024) dimana temuannya mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan penelitian yang dirujuk di atas melatarbelakangi untuk merumuskan hipotesis alternatif pertama sebagai berikut:

H1. menyatakan bahwa diduga Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan

Selain pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja juga memiliki anteseden atas kinerja karyawan, dimana penelitian sebelumnya, seperti Jufrizen dan Hadi (2021); Aisarah, Sari, dan Wardhani (2023); dengan temuan hasil yang menyimpulkan atas pengaruh positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Akan tetapi, penelitian Purnawijaya (2019) mengungkapkan temuannya, dimana fasilitas kerja terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan. Perbedaan temuan penelitian yang dirujuk di atas melatarbelakangi untuk merumuskan hipotesis alternatif kedua yaitu:

H2. menyatakan bahwa diduga Fasilitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan

Asumsi adanya pengaruh dari disiplin kerja dan fasilitas kerja atas kinerja karyawan, yang didasari penelitian sebelumnya oleh Purnawijaya (2019) yang menghasilkan kontribusi sebesar 39,5 persen dan pada penelitian Aisarah, Sari, dan Wardhani (2023); yang menghasilkan kontribusi sebesar 53,1 persen. Sementara dalam merumuskan hipotesis alternatif ketiga, menggunakan subjek yang diteliti adalah PT Arina Multikarya Medan pada tahun 2024 sebagai berikut:

H3. menyatakan bahwa diduga Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Arina Multikarya Medan yang beralamat di Jalan Kapten Muslim Komp. Mutiara Indah 2 No. 35, Kota Medan, Sumatera Utara. Durasi penelitian atas survei lapangan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yakni dimulai dari bulan Januari sampai Juni tahun 2024. Data dan metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dengan riset survei, dimana dilakukan analisis data secara statistik, yang bertujuan dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan/ditetapkan dan penggunaan data penelitian berupa angka-angka (Ghozali, 2021).

Penelitian ini menggunakan subjek dari populasi yaitu seluruh karyawan perusahaan sebanyak 30 (tigapuluh) orang, dimana jumlah keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel, oleh karena keseluruhan populasi tersebut tergolong sedikit. Teknik ini disebut dengan teknik pengambilan sampling sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan beberapa teknik, yaitu (1) wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada *informant* yaitu beberapa karyawan PT Arina Multikarya Medan dalam tahap observasi awal, (2) merancang kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan berdasarkan item yang disusun dari masing-masing indikator, dan (3) studi dokumentasi yaitu melalui literatur dari buku-buku dan jurnal mengenai objek penelitian yang berhubungan dari komponen disiplin kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan.

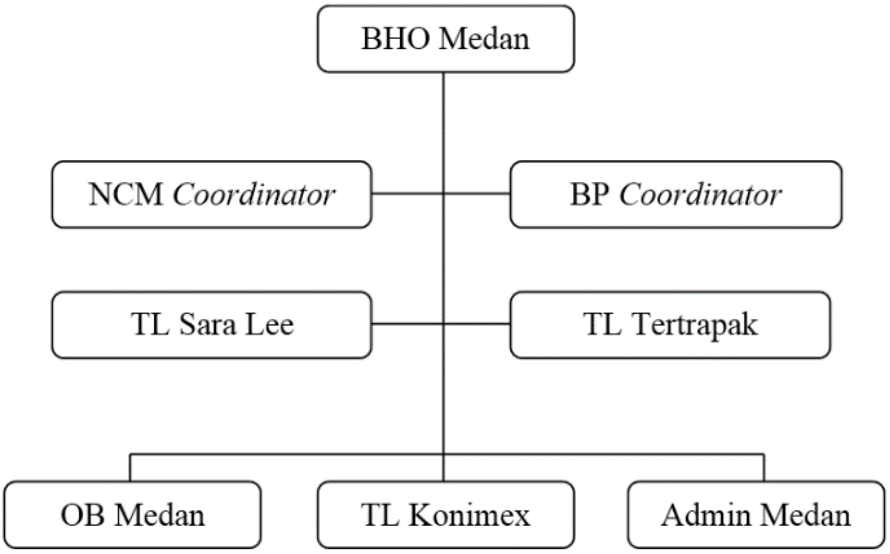
Penyusunan instrumen pada penelitian ini terdiri dari 8 (delapan) indikator menurut Hasibuan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), berdasarkan tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, sanksi hukum / *punishment*, dan hubungan kemanusiaan (2021). 5 (lima) indikator menurut Faisal pada variabel Fasilitas Kerja (X_2), berdasarkan kesesuaian dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, dan penempatan di tata dengan benar (2005, hal. 22). 4 (empat) indikator menurut Mangkunegara pada variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama (2020, hal. 75). Masing-masing instrumen penelitian dirumuskan melalui 10 (sepuluh) item pernyataan, dimana variabel ini digunakan sebagai perangkat yang pengukurannya dengan menggunakan skala 'Likert" (Sani *et al.*, 2019).

Teknik analisis dalam pemrosesan data menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Ver25 untuk menguji analisis regresi linier berganda. Kemudian, yang diawali dengan mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, latarbelakang pendidikan, dan rentang masa kerja. Selanjutnya, diterapkan tahapan atas validitas data dan reliabilitas instrumen untuk mengetahui valid maupun tidak validnya pengukuran dan kehandalan instrumen dari masing-masing variabel. Setelah itu, dilakukan asumsi klasik untuk memperoleh informasi apakah penaksir dalam model yang diusulkan merupakan kolinear tak bias terbaik (Ghozali, 2021), apakah data tersebut layak untuk dianalisis atau tidak. Akhirnya, uji hipotesis melalui pengujian parameter individual (t), uji statistik F, dan koefisien determinasi (R-*Square*). Adapun persamaan regresi berganda dibentuk melalui persamaan yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

HASIL PENELITIAN

PT Arina Multikarya Medan yang merupakan kantor cabang (perpanjangan tangan) dari kantor pusatnya sebagai media pendelegasian tugas untuk wilayah Medan dan sekitarnya. Struktur organisasi perusahaan disajikan pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT Arina Multikarya Medan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik atas demografi responden perusahaan, dimana dari 30 responden yang ditelti 53 persen adalah laki-laki sementara 47 persen adalah perempuan. 47 persen dari responden mayoritas adalah karyawan yang berusia produktif yaitu 21-29 tahun. Kemudian, 70 persennya berlatarbelakang pendidikan SMA/sederajat. Mayoritas responden sudah bekerja relatif lama antara selama 0-5 tahun yaitu 70 persen.

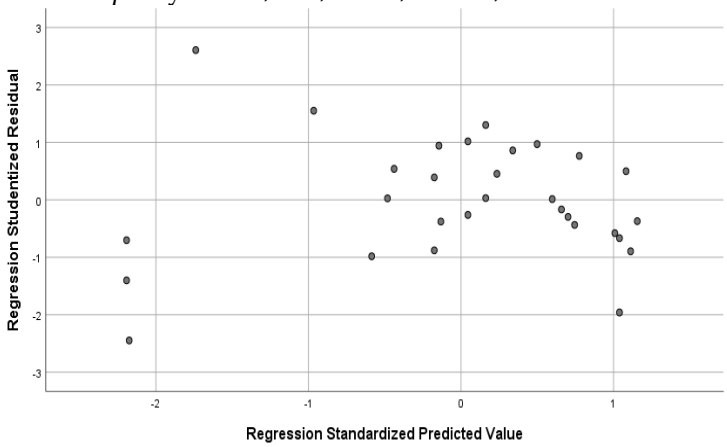
Hasil uji validitas data dalam penelitian ini diperoleh R-*table* 2,0518 *two-tailed* 0,05 kemudian mensyaratkan nilai > 0,60 atas *cronbach's alpha* (Ghozali, 2021, hal. 463).

Tabel 2. Rangkuman Hasil dari Validitas Data dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item Number	**Item Koefisien Skor**	**Hasil Uji**	**Item Number**	**Item Koefisien Skor**	**Hasil Uji**	**Item Number**	**Item Koefisien Skor**	**Hasil Uji**
disiplin_k_1	0,581	item 1-10, valid	fasilitas_k_1	0,704	item 1-10, valid	kinerja_k_1	0,569	item 1-10, valid
disiplin_k_2	0,900		fasilitas_k_2	0,600		kinerja_k_2	0,569	
disiplin_k_3	0,922		fasilitas_k_3	0,640		kinerja_k_3	0,682	
disiplin_k_4	0,652		fasilitas_k_4	0,673		kinerja_k_4	0,808	
disiplin_k_5	0,855		fasilitas_k_5	0,496		kinerja_k_5	0,710	
disiplin_k_6	0,679		fasilitas_k_6	0,829		kinerja_k_6	0,508	
disiplin_k_7	0,745		fasilitas_k_7	0,562		kinerja_k_7	0,642	
disiplin_k_8	0,581		fasilitas_k_8	0,605		kinerja_k_8	0,656	
disiplin_k_9	0,900		fasilitas_k_9	0,638		kinerja_k_9	0,624	
disiplin_k_10	0,922		fasilitas_k_10	0,720		kinerja_k_10	0,702	
Cronbach's Alpha	0,945	*reliable*	*Cronbach's Alpha*	0,896	*reliable*	*Cronbach's Alpha*	0,898	*reliable*

Sumber: Olahdata peneliti dari SPSS *Ver25* (2024)

Dari Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan item pernyataan pada instrumen penelitian dari 10 item menghasilkan koefisien skor (R) yang lebih besar dari (>) R-*table*. Hasil uji reliabilitas instrumen atas variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *reliable* dengan perolehan *cronbach's alpha* yaitu 0,945, 0896, dan 0,898.



Sumber: Output SPSS *Ver25* (2024)

Gambar 3. Hasil Uji *Scatter Diagram*

Berdasarkan *output* SPSS *Ver25* (Gambar 3), pada *scatterplots* yang menjelaskan atas sebaran titik-titik berada di bawa dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y, yang tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji heteroskedastisitas atas grafik di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah asumsi klasik pada pengujian ini.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data dan Asumsi Multikolineartias

Jenis Uji Asumsi Klasik	**Kriteria**	**Perolehan Probabilitas**	**Skor VIF**	***Tolerance***	**Kesimpulan**
Normalitas Data	Probabilitas Sig. Residual > 0,05	0,200	-	-	Residual Berdistribusi Normal
Multikolinearitas	VIF < 10, *Tolerance* > 0,1	-	X_1 = 3,791	X_1 = 0,264	Tidak terdapat Multikolinearitas
		-	X_2 = 3,791	X_2 = 0,264	

Sumber: Olahdata peneliti dari SPSS *Ver25* (2024)

Dari rangkuman hasil uji normalitas data dan multikolinearitas *output* SPSS *Ver25* (Tabel 3) di atas, dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi diperoleh sebesar 0,200 (> 0,05), yang diketahui bahwa nilai residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal. Selanjutnya, pada perolehan skor VIF yaitu masing-masing sebesar 3,791 (kurang dari 10) sementara *tolerance* diperoleh nilai masing-masing sebesar 0,264 (> 0,1), artinya antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dengan demikian, validitas data, reliabilitas instrumen penelitian serta asumsi klasik telah terpenuhi yang menandakan bahwa pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Path	**Skor Koefisien Regresi**	**t/F-Stat**.	**Signifikansi (P < 0,05)**	**Perolehan R^2 (Koefisien Determinasi)**
Constant	5,488	2,245	0.033	0,900
$X_1 \rightarrow Y$	0,542	5,274	0.000	
$X_2 \rightarrow Y$	0,342	3,009	0.006	
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	-	121,528	0.000	

Sumber: Olahdata peneliti dari SPSS *Ver25* (2024)

Dari rangkuman hasil uji hipotesis *output* SPSS *Ver25* di atas, hasil dari persamaan regresi berganda dapat dinyatakan yaitu

$$Y = 5{,}488 + 0{,}542X_1 + 0{,}342 + \varepsilon \ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

artinya, konstanta (α) sebesar 5,488, kinerja karyawan (Y) memiliki skor sebesar 5,488 dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai 0 (nol). Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien regresi X_1 yaitu 0,542 yang menyatakan bahwa pada saat variabel independen lainnya dengan nilai yang tetap sementara variabel disiplin kerja (X_1) meningkat 1 persennya, maka terjadi peningkatan 54,2 persen atas kinerja karyawan. Koefisien regresi X_2 menghasilkan skor 0,342 yang menyatakan bahwa ketika variabel independen lainnya dengan nilai yang tetap sementara variabel fasilitas kerja (X_2) meningkat 1 persen, maka terjadi peningkatan 34,2 persen atas kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hipotesis alternatif pertama (Ha1) yang menduga atas Disiplin Kerja (X_1), dimana secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atas Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan, dapat diterima signifikansinya, yang diperoleh skor koefisien sebesar 0,542 dengan probabilitas sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Temuan ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dirujuk yaitu penelitian Lidia (2019); Purnawijaya (2019); Asrul dan Wahyuni (2021); Jufrizen dan Hadi (2021); menyimpulkan atas disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawannya, tetapi tidak sependapat penelitian terdahulu yaitu Nasution, Aisyah, dan Nasution (2024) yang membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis alternatif kedua (Ha2) yang menduga bahwa Fasilitas Kerja (X_2), dimana juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan secara parsial, maka dapat diterima signifikansinya, dimana perolehan skor koefisien yaitu 0,342 pada probabilitas sebesar 0,006. Temuan ini juga mengkonfirmasi penelitian terdahulu antara lain Jufrizen dan Hadi (2021); Aisarah, Sari, dan Wardhani (2023); membuktikan atas pengaruh positif dari fasilitas kerja atas kinerja karyawannya. Akan tetapi, pada hasil penelitian Purnawijaya (2019) sebaliknya menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Hipotesis alternatif ketiga (Ha3) yang menduga bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan atas Kinerja Karyawan (Y) PT Arina Multikarya Medan, dapat diterima kebenaran hipotesisnya, yang diperoleh berdasarkan taraf signifikansi atas F

yaitu 0,000 (< 0,05). Temuan ini sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Purnawijaya (2019) yang menghasilkan kontribusi sebesar 39,5 persen walaupun fasilitas kerja tidak terbukti signifikan berpengaruh secara parsial dan hasil penelitian Aisarah, Sari, dan Wardhani (2023); yang menghasilkan kontribusi sebesar 53,1 persen, walaupun kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya kontribusi peubah atas variabel kinerja karyawan PT Arina Multikarya Medan diperoleh sebesar 0,900 yang berarti sangat kuat atas memberikan pengaruhnya yang berasal dari variabel Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja, dan 10 persen berasal dari pengaruh dari variabel lain yang tidak diusulkan pada model penelitian ini.

KESIMPULAN

Simpulan penelitian ini diantaranya: (1) Secara parsial, atas variabel Disiplin Kerja (X_1) yang diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan dapat dibuktikan kebenaranyya dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). (2) Secara parsial, atas variabel Fasilitas Kerja (X_2) yang diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan, juga dapat dibuktikan kebenarannya dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,006. (3) Secara simultan, atas variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) yang diuji pengaruhnya secara simultan terbukti signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan, dimana besaran tingkat probabilitas F yaitu 0,000. Di samping itu, determinasi sebesar 0,900 yang berarti 90 persen menandakan pengaruh yang sangat kuat atas kontribusi Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya Medan yang diberikan dari variabel Disiplin Kerja dan variabel Fasilitas Kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan, maka dari itu hendaknya karyawan mempertahankan dan meningkatkan sikap disiplin yang baik dalam bekerja, dan juga hendaknya PT Arina Multikarya Medan dan karyawannya saling menjaga fasilitas yang ada, agar karyawan yang bekerja dapat memperoleh kenyamanan. Untuk peneliti selanjutnya, masih terdapat 0,100 (10 persen) peluang untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan komponen/faktor penentu lainnya dalam agenda penelitian mendatang, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aisarah, Sari, D. P., & Wardhani, W. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pantai Romantis Group Serdang Bedagai. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE), 4*(1), 181-195. doi:10.32585/jbfe.v4i1.3797

Alfonso, P. V. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan, 1*(1), 99-110. doi:0.31959/jat.v1i1.1528

Amirudin, A., & Hanny, R. (2022). Strategi Rekrutmen Sumberdaya Manusia di

Yayasan Syifa Budi Jakarta. *KELOLA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9*(1), 130-137.

Asrul, & Adda, H. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. *Jurnal Ilmu Manajemen* Universitas *Tadulako (JIMUT), 7*(3), 258-267. doi:10.22487/jimut.v7i3.243

Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 4*(1), 284-291. doi:10.56910/gemilang.v4i1.1057

Dianto, Ikhwana, H., & Nasution, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya (MDR) di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(3), 48-55. doi:10.35126/ilman.v11i3.536

Fahrurrozi, M., Soekiman, J., Gheta, A. P., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). Business to Business e-Commerce and Role of Knowledge Management. *TEST Engineering & Management, 82*, 16347-16357.

Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif & Fasilitas kerja terhadap Produktivitas.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Statistik SPSS 26* (10th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan, M.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Reguler, Cetakan ke-25). Jakarta: PT Bumi Aksara Group.

Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*. *2*(6), 1-9.

Husen, A., Suparno, Yusuf, F., Fadillah, Safria, D., Aryadi, H., . . . Ladesi, V. K. (2024). *Buku Wawasan Pendidikan: Teori dan Aplikasi Konsep Wawasan Pendidikan.* (Y. Darusalam, Ed.) Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*(1), 35-54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277

Lidia. (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi. *Science of Management and Students Research Journal, 1*(8), 254-260. doi:10.33087/sms.v1i8.38

Mangkunegara, A.A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (XIV Edisi). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Nasution, A. Z., Aisyah, S., & Nasution, S. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Warta Dharmawangsa, 18*(1), 241-255. doi:10.46576/wdw.v18i1.4270

Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *AGORA, 7*(1), 287221.

Quintania, M. (2019). The Relationships between Teacher Competence, School

Facilities, Competence of Dormitory Tutors and Dormitory Facilities According to the Student Perceptions and Performance (Case Study on SMP Kharisma Boarding School, Tangerang - Banten). *European Exploratory Scientific Journal, 3*(3), 1-8.

Sani, A., Andrianingsih, Aisyah, S., & Taufik, A. (2024). Dampak Kesiapan Organisasi terhadap Keberhasilan Cloud Computing di UMKM dengan Model DeLone dan McLean. *Infotech: Journal of Technology Information, 10*(2), 319-326. doi:10.37365/jti.v10i2.325

Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration, 2*(6), 1-9.

Sapphira, A. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja* Karyawan *Pabrik Kelanting Robbani Snack Kabupaten Pringsewu.* Jurusan Teknologi Hasil Pertanian. Universitas Lampung.

Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information, 1*(1), 5-18.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) dengan 9 Desain* (2nd Ed., Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Jakarta: Prenada Media Group (Divisi Kencana).

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business* Review, *8*(4), 1-12.

Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimanggis), 4*(1), 31-42. doi:10.48093/jimanggis.v4i1.149

Yulianto, K. I., Lumbanraja, T., Rahmadi, Z. T., Husain, T., & Hakim, L. (2024). Earnings Quality Factors and Firm's Value in Indonesian Manufacturing during Covid-19. *The Seybold Report, 19*(10), 181-200. doi:10.5281/zenodo.13937873