

PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PANASONIC INDUSTRIAL DEVICE BATAM

Sanny Lastarida Sihombing¹, Syaifullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: pb170910335@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are one of the most important aspects in a company. The company will seek to maximize employees to the interests and values of the company in order to improve the well-being of owners and employees. There are several factors that affect human resources, namely motivation and job opportunities, work discipline and performance. The objectives of this study are Analysis of the impact of work discipline on employee performance (4) Simultaneous analysis of the influence of motivation, employment opportunities and work discipline on employee performance by PT Panasonic Industrial Device Batam. The population of this study are employees of PT Panasonic Industrial Device Batam in Inductor Operator-PCS. The number of samples in this study was 135 using a non-probability sample. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, c Lexical Acceptance Test, and Statistical Test. The results showed, among other things: (1) Motivation affects employee performance with the $t_{count} > t_{table}$ ($14.324 > 1.656$); (2) Work facilities affect the performance of employees by the number of $t > t_{table}$ ($9,599 > 1,656$); (3) Work discipline does not affect employee performance by counting $< t_{table}$ ($0.152 < 1.656$); (4) Motivation, employment opportunities, and work discipline all affect the performance of employees with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($552.730 > 2.673$). Multiple linear equation $Y = -0.683 + 0.496X_1 + 0.403X_2 + 0.003X_3$.

Keywords: Motivation, Work Facilities, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan pada era globalisasi, perusahaan harus bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk selalu bersaing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan adalah organisasi dimana karyawan mengelola produksi perusahaan. Perusahaan akan berusaha memaksimalkan karyawannya untuk menghasilkan utilitas dan nilai bagi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan (Ismail, 2016).

PT Panasonic Industrial Device Batam merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang elektronik komponen. PT Panasonic Industrial Device Batam memiliki kewajiban dalam meningkatkan kualitas karyawannya berupa pelatihan untuk meningkatkan *skill*, motivasi, dan fasilitas tempat kerja yang memadai demi meningkatkan produksi yang maksimal. Pemberian motivasi merupakan bagian dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam bahwa semangat karyawan dalam bekerja masih rendah, keterampilan atau *skill* yang dimiliki masih kurang maksimal sehingga hal tersebut berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dari pemaparan pihak manajemen, peneliti berasumsi perlu adanya *treatment* motivasi kepada para

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut dilakukan supaya mereka dapat meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam kinerja.

PT Panasonic Industrial Device Batam dalam mencapai target produksi diperlukan sarana dan prasarana atau fasilitas kerja yang memadai dan dapat digunakan dengan aman dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan, yang tentunya sesuai standar keselamatan kerja dan mudah diakses. Jika fasilitas yang digunakan sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Dari hasil observasi di lapangan di dapat bahwa ada 15 *trolley* yang bermasalah dan berdasarkan pengamatan peneliti *trolley* yang digunakan terlalu berat sehingga saat didorong memerlukan tenaga ekstra dan roda *trolley* sering kali macet menyebabkan produk yang di angkut berantakan, sehingga membutuhkan waktu lebih untuk memperbaiki posisi roda. Jumlah komputer yang hanya 4 tidak sebanding dengan jumlah pengguna, sehingga saat karyawan menginput data perlu bergantian dengan pengguna yang lain dan hal tersebut memerlukan waktu yang cukup lama. Selain itu, meja dan kursi yang hanya 75 buah tidak sebanding dengan jumlah pengguna. Misalkan karyawan yang sedang *training* tidak dapat duduk dan mengerjakan tugasnya disebabkan tidak mendapatkan kursi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang tidak tergantikan dan menarik perhatian pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam upaya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam bahwa ada sebagian karyawan yang tidak masuk kerja dan ada beberapa yang sering telat masuk ke ruang produksi pada saat jam operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara di dapatkan data pada bulan Maret 2020 (7 terlambat dan 30 tidak masuk), Juni 2020 (6 terlambat dan 28 tidak masuk), Juli 2020 (7 terlambat dan 32 tidak masuk), Agustus 2020 (7 terlambat dan 33 tidak masuk), September 2020 (12 terlambat dan 25 tidak masuk), dan Oktober 2020 (6 terlambat dan 31 tidak masuk). Apabila ada karyawan yang tidak masuk dan telat masuk ruang produksi, maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai target sebab, beban pekerjaan pegawai yang tidak masuk atau telat akan dilimpahkan kepada karyawan yang lain, sehingga pekerjaan karyawan yang ditugaskan tersebut menjadi terbengkalai dan waktu yang digunakan kurang efektif dan efisien. Sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Panasonic Industrial Device Batam hal ini dapat diukur dari kinerja tugas yang efektif dan efisien serta pemenuhan peran dan fungsinya. Semuanya linier dan memiliki hubungan positif dengan kesuksesan sebuah perusahaan. Fakta dilapangan bahwa kinerja yang terjadi di PT Panasonic Industrial Device Batam belum maksimal karena semangat kerja karyawan yang masih kurang, penggunaan fasilitas yang kurang maksimal, dan kedisiplinan yang masih rendah.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut (Rivai, 2017: 213) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai mencapai tujuannya.

Menurut (Anggrainy et al., 2017), motivasi adalah segala kekuatan yang dimiliki seseorang yang memberikan kekuatan, arahan dan perlindungan pada karakter tersebut.

Menurut (Astria, 2018), motivasi memberikan kekuatan pendorong yang menciptakan etos kerja pada diri seseorang sehingga siap untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien dan mengumpulkan segala upaya untuk kepuasan.

Motivasi ialah kegiatan yang menumbuhkan semangat dan memotivasi seseorang dalam mencapai tujuannya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Astria, 2018) kinerja ialah hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan juga mencakup setiap tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis.

Menurut (Arda, 2017) yang menetapkan bahwa konsep kinerja merupakan aktivitas seorang manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan dan menetapkan kebijakan tambahan.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan kegiatan umum yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketulusan dengan evaluasi manajerial.

Model Patner Lawyer Kinerja Karyawan

Menurut (Moeheriono, 2016: 96) menyatakan bahwa gambaran pencapaian tingkat implementasi kegiatan ataupun strategi program ketika merealisasikan tujuan, sasaran, visi serta misi organisasi kinerja sebagaimana dituangkan oleh rencana strategis organisasi. Kinerja saat melakukan tugasnya tak sendirian, tetapi kerap terkait bersama tingkat kepuasan kerja serta jumlah penghargaan yang diserahkan, dan dipengaruhi keahlian, daya, serta kualitas pribadi.

Di bawah model patner lawyer kinerja, kinerja individu dapat bergantung pada sejumlah faktor, termasuk:

- a. Harapan Penghargaan
- b. Dorongan
- c. Kapasitas
- d. Kebutuhan
- e. Pengenalan tugas
- f. Kompensasi internal
- g. Eksternal
- h. Kesadaran akan gaji dan kepuasan kerja

Theory X dan Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan McGregor merumuskan asumsi - asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut (Simanjuntak & Aini, 2019):

Teori X (negatif):

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas - malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk

menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif):

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak

Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut ((Anam & Rahardja, 2017). Tempat tinggal bagi anggota program. Bahan masih berguna untuk mendorong produktivitas.

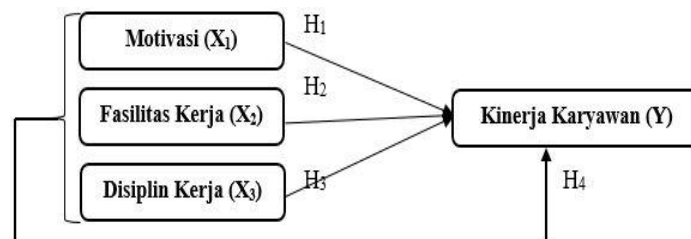
Menurut (Barry, 2012: 67)) fasilitas kerja adalah tempat kerja yang memberikan dukungan kepada perusahaan tersebut dengan maksud untuk menerapkan sisi lain.

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasana perusahaan berupa berbentuk fisik yang bertujuan membanu karyawan dalam melakukan produksi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Anggrainy et al., 2017),, disiplin merupakan ketaatan yang serius yang dilandasi kesadaran akan pemenuhan tugas dan tanggung

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hipotesis

H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

H2: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

hanya melulu dari kalangan top management atau dewan direksi.

Jadi kesimpulannya teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat serta ruang lingkup tugas itu sendiri (tugas yang menarik serta memberi cita).
- d. Adanya peningkatan (kemajuan)
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

jawabnya serta penerapan tindakan yang berlaku pada lingkungan tertentu. Pengertian kerja adalah kinerja suatu tindakan yang bertujuan untuk mencapai suatu hasil.

(Sinamora, 2018: 234) Menurutnya disiplin ialah ketaatan yang tegas yang didasarkan pada pemenuhan kewajiban seseorang dan melakukan tindakan di lingkungan tertentu. Pengertian kerja adalah kinerja suatu tindakan yang bertujuan untuk mencapai suatu hasil.

Dari pendapat ahli disimpulkan disiplin kerja adalah ketaatan atau kesanggupan yang dilakukan secara sadar dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dalam lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

H4: Diduga motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

Penelitian dilakukan di PT Panasonic Industrial Device Batam, yang beralamat di Puri Industrial

Park, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Penelitian ini digunakan untuk menunjukkan hubungan kausal antara banyak variabel. Biasanya, penelitian kausalitas menggunakan metode eksperimental, yaitu pengendalian variabel independen yang mempengaruhi perubahan tergantung pada situasi yang direncanakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan memiliki total 135 responden dengan jumlah responden berasal dari laki laki 59 responden (43,70%) dan perempuan 76 responden (56,30%). Dengan demikian mayoritas responden adalah perempuan. Berdasarkan usia responden yang umur 18-25 tahun berjumlah 95(70,37%), usia 26-40 tahun berjumlah 33

responden (24,45%), usia 41-55 berjumlah 7 (5,18%) dan usia lebih dari 55 tahun 0.

Uji Kulitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Hasil uji validitas pada variabel motivasi, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan didapat hasil bahwa semua item skor dari setiap pernyataan $> r$ table. Sehingga r hitung $> r$ tabel atau instrumen dari item valid.

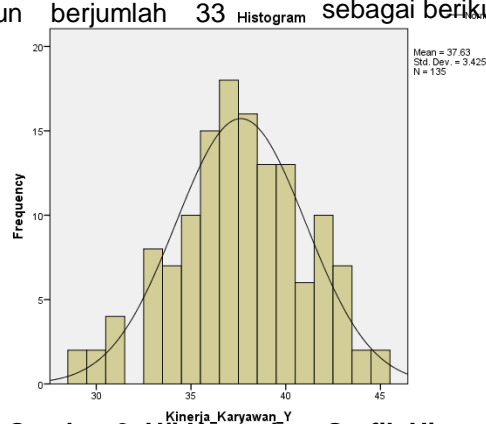
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai lebih besar dari dengan 0,7. Jadi, masing-masing variabel dalam angket sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

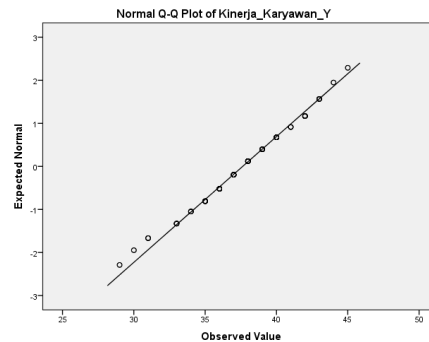
Uji normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data. Hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Histogram

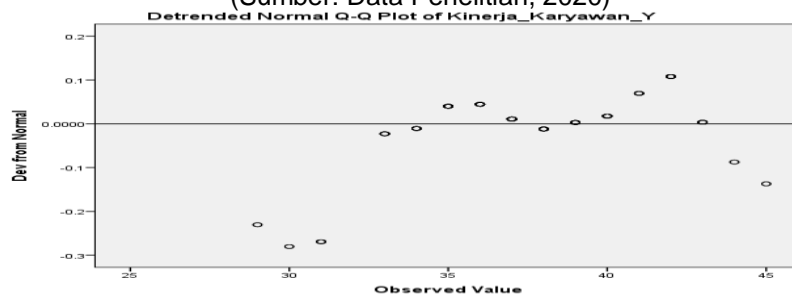
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari gambar tersebut bias dilihat bahwa kurva berbentuk lonceng yang menyatakan data tersebut normal.



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot Regression

(Sumber: Data Penelitian, 2020)



Gambar 4. Uji Normalitas Scatterplot

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Jika dilihat dari diagram scatterplot di atas titik-titik menyebar secara acak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalita Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi_X1	,074	135	,066	,987	135	,240
Fasilitas_Kerja_X2	,076	135	,053	,983	135	,094
Disiplin_Kerja_X3	,066	135	,200 [*]	,981	135	,056
Kinerja_Karyawan_Y	,073	135	,078	,983	135	,099

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Pada data motivasi signifikansi 0,066 > 0,05, data fasilitas kerja signifikansi 0,53 > 0,05, data disiplin kerja signifikansi 0,200 > 0,05 dan data kinerja

karyawan signifikansi 0,078 > 0,05, sehingga dapat semua varibel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

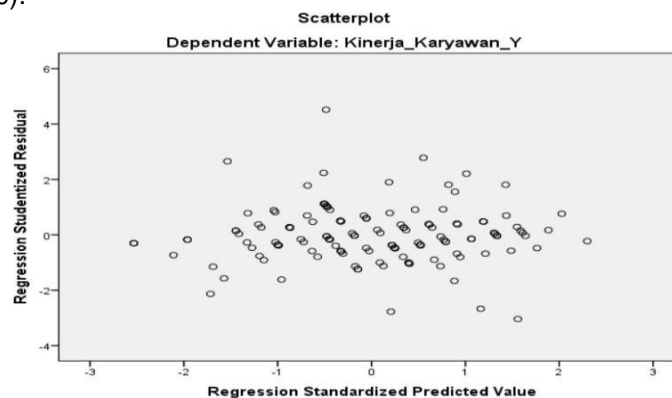
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,683	1,035		-,660	,511		
	Motivasi_X1	,496	,035	,599	14,324	,000	,319	3,133
	Fasilitas_Kerja_X2	,403	,042	,406	9,599	,000	,313	3,200
	Disiplin_Kerja_X3	,003	,021	,004	,152	,880	,956	1,046

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai tolerance motivasi (0,319 > 0,1), fasilitas kerja (0,313 > 0,1), dan disiplin kerja (0,956 > 0,1). Pada nilai VIF motivasi (3,133 < 10), fasilitas kerja (3,200 < 10), dan disiplin kerja (1,046 < 10).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas seragam dari uji Glejser menggunakan gambar scatterplot untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan variabel residual.



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Data Penelitian, 2020)

Uji Pengaruh

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,683	1,035			-,660	,511
	Motivasi_X1	,496	,035	,599	14,324	,000	
	Fasilitas_Kerja_X2	,403	,042	,406	9,599	,000	
	Disiplin_Kerja_X3	,003	,021	,004	,152	,880	

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Berikut adalah persamaan linear regresi berganda $Y = -0,683 + 0,496X_1 + 0,403X_2 + 0,003X_3$.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.925	.937

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari tabel 4.12 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,927 (nilai 0,927 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,963 \times 0,963 = 0,927$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) $0,927 \times 100\% = 92,7\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.683	1,035		-.660	.511
	Motivasi_X1	.496	.035	.599	14,324	.000
	Fasilitas_Kerja_X2	.403	.042	.406	9,599	.000
	Disiplin_Kerja_X3	.003	.021	.004	.152	.880

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Nilai t hitung $> t$ table, $14,324 > 1,656$ dan nilai sig menunjukkan $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung $> t$ table, $9,599 > 1,656$ dan sig menunjukkan $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456,421	3	485,474	552,730	.000 ^b
	Residual	115,060	131	.878		
	Total	1571,481	134			

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari nilai F yang menunjukkan nilai 552,730, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($552,730 > 2,673$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, dengan kata lain bahwa motivasi,

Pembahasan

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, ($14,324 > 1,656$) dan untuk mengetahui apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 92,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 92,7\% = 7,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung $> t$ table, $0,152 < 1,656$ dan sig menunjukkan $0,880 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, ($9,599 > 1,656$) dan untuk mengetahui apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dilihat dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Novisagita & Wangdra, 2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL". Kesimpulan Disiplin kerja memiliki dampak baik serta yang nyata pada hasil kerja. Pelatihan berdampak baik dan jelas

pada hasil kerja, serta dapat meningkatkan kinerja apabila dilaksanakan secara berkesinambungan. Komunikasi berdampak positif, signifikan pada hasil kerja perusahaan tersebut, apabila komunikasi antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan efektif akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan atasan dan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik Disiplin kerja, Pelatihan serta komunikasi bernilai positif dan jelas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karawan

Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t, maka diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, (0,152 < 1,658) dan untuk mengetahui apakah

KESIMPULAN

1. Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (14,324 > 1,656) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Fasilitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, (9,599 > 1,656) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Disiplin Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, (0,152 < 1,656) dan nilai signifikan 0,880 > 0,05.
4. Motivasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (552,730 > 2,673) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan

pengaruh ini signifikan atau tidak dilihat dari nilai signifikan yaitu 0,880 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Motivasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisa yang dilakukan dengan uji t, maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (552,730 > 2,673). Begitu juga dengan nilai signifikan yang bernilai 0,000 < 0,05. Dari uji F secara simultan atau bersama-sama menunjukkan motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. PT. Elex Media.
- Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 90–101.
- Moehersono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Novisagita, E. R., & Wangdra, Y. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL*. 1(2).
- Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, J., & Aini, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Hi-Precision Engineering Indonesia. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15.
<https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Sinamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.