

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Alif Media Informatika

Pramudias Gilang Ramadhan^{1*}, Udik Jatmiko², Suseno Hendratmoko³
¹⁻³Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Univesitas Islam Kadiri, Indonesia

Korespondensi penulis : pramudiasgilang60@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of work discipline and work facilities on the performance of CV Alif Media Informatika employees. This type of research is quantitative research. This research data was obtained through primary and secondary data. The population in this study were employees at CV Alif Media Informatika. The sample in this study was 32 employees with a sampling technique using saturated sampling. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that the partial t test results of work discipline and work facilities variables influence the performance of CV Alif Media Informatics employees. The results of the F test simultaneously work discipline and work facilities influence the performance of CV Alif Media Informatics employees.*

Keywords: *Employee performance, work discipline, work facilities*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV Alif Media Informatika. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Alif Media Informatika. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Tehnik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Alif Media Informatika. Hasil uji F secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Alif Media Informatika.

Kata kunci: Kinerja karyawan, disiplin kerja, fasilitas kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara, (2016). Beberapa aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah seperti tingkat kedisiplinan dan fasilitas menunjang dalam pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Moenir (2015; 94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Selanjutnya menurut Asri et al., 2019 fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

CV. Alif Media adalah badan usaha yang bergerak di bidang penjualan dan perbaikan produk komputer, baik *hardware* maupun *software*. Kegiatan CV. Alif Media Informatika yaitu melayani seluruh kalangan masyarakat yang membutuhkan perangkat keras komputer. CV Alif Media Informatika beralamat di Jl. Balowerti II No. 15 Kota Kediri.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas penulis berkeinginan untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Alif Media Informatika”.

2. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Asri (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Barry (2012) fasilitas kerja adalah sarana yang di berikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh pemegang kendali.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengang kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Robbins (2018) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Pada dasarnya ruang lingkup penelitian ini sangat luas, agar pembahasan lebih fokus dan mendalam maka peneliti membatasi pembahasannya hanya pada Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan CV Alif Media Informatika. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 s/d Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terjadi untuk kemudian menarik kesimpulan terhadap objek atau topik yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari, (Sugiyono, 2018:110). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Alif Media Informatika berjumlah 32 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2018:101). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 32 responden seluruh karyawan CV Alif Media Informatika.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang obyektif dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuisioner tertutup kepada responden penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan bentuk tertulis kepada responden kemudian responden diminta untuk menjawab sesuai dengan preferensi masing-masing (Sugiyono, 2019:120).

Dalam penelitian ini, instrument penelitian berupa kuisioner tertutup menggunakan *skala likert*. Setiap pertanyaan dalam kuisioner tertutup yang menggunakan *skala likert* mempunyai tingkatan nilai dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata – kata antara lain:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019:120).

Sesuai dengan poin-poin, responden akan mengisi tiga angket terkait variabel penelitian. Untuk mempermudah pengisian angket, peneliti akan memberikan angket yang digunakan dalam penelitian secara langsung lalu mengumpulkan angket setelah selesai diisi oleh responden.

Teknik Analisis

Uji Validitas

(Sugiyono, 2019:204) “menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian”. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila pada taraf

signifikan $> 0,05$) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka instrument dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel artinya keterpercayaan, keterdalaman, konsistensi, dan kestabilan, instrument tersebut memberikan konsisten dalam penilaian atas apa yang telah diukur. Teknik yang di gunakan dalam uji relibilitas data dalam penelitian ini adalah dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan bantuan SPSS versi 25.0. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai Alpha $> 0,60$, (Priyanto, 2018:77).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smimov* dengan membandingkan antara distribusi data yang akan diuji dan distribusi normal baku. Menurut Sunyoto (2016:8) menjelaskan uji normalitas sebagai berikut :

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang (Sunyoto, 2016:8) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

“Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Uji Linieritas

Menurut Riyanto (2018) “uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus ato tidak). Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y”. Sebaliknya jika $\text{sig} < 0,05$, maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi menurut Sujarweni (2015:119) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Fasilitas kerja

b₁₋₂ = Koefisien Regresi

a = Bilangan Konstanta

e = Standart error

Uji t

Menurut Sugiyono (2018:132) “Uji t adalah jawaban awal untuk pernyataan pertanyaan yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dan y, apakah variabel X₁, X₂ benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

Menurut dasar pengambilan keputusan adalah menggunakan probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Uji F

Sugiyono (2018) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan sig 0,05. Uji F dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS 25.0.

Kriteria pengujian dalam Uji F adalah :

1. Jika sig F < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika sig F > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Sujarweni (2015:122) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan

oleh variabel bebas (X). Jika (R^2) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Instrument penelitian (kuesioner) dari hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,60	0,715	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,60	0,735	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,679	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Disiplin kerja dan fasilitas kerja	0,200	Normal

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel disiplin kerja dan fasilitas sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga kedua variabel dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	4,248	Tidak terjadi multikolinearitas
Fasilitas Kerja (X2)	4,248	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kualitas produk dan harga memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,732	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Fasilitas Kerja (X2)	0,839		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antaa variabel *independent* dan variabel *dependent* berikut ini hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Defiation from Linearity</i>	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,127	Linier
Fasilitas Kerja (X2)	0,986	Linier

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 Hasil Uji Linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* > 0,05 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap variabel dependent kinerja karyawan dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,346	3,202	0,003	H0 ditolak H1 diterima
Fasilitas Kerja (X_2)	0,696	6,368	0,000	H0 ditolak H2 diterima
Konstanta (a)				-1,375
Nilai Koefisien Determinan (R^2)				0,927
F _{hitung}				183,671
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja karyawan

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,375 + 0,346X_1 + 0,696X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = -1,375

Nilai konstanta sebesar -1,375 artinya apabila tidak ada pengaruh dari disiplin kerja (X_1), dan fasilitas kerja (X_2) maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,742.

2. Koefisien Regresi disiplin Kerja (b_1) = 0,346

Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,346 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,346 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi fasilitas kerja (b_2) = 0,696

Koefisien regresi (X_2) sebesar 0,696 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel fasilitas kerja (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,696 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dan nilai sig 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai probabilitas untuk fasilitas kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,368 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 183,671 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,927. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H_1 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $Sig t$ $0,003 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika. Berdasarkan hasil observasi maka disiplin kerja membantu karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar yang diharapkan, mengurangi kemungkinan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Manullang et al., (2022) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t_{0,000} < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika.

Berdasarkan hasil observasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan sangat erat dan penting untuk dipahami, karena fasilitas yang memadai dan mendukung dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja yang baik, seperti peralatan teknologi yang mutakhir, ruang kerja yang terorganisir, dan akses mudah ke sumber daya, dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, komputer dengan performa tinggi, perangkat lunak yang efisien, dan ruang kerja yang bebas dari gangguan dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan hasil kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Umar et al., (2021) dengan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H3 telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } F_{0,000} < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika.

Berdasarkan hasil observasi maka dapat disimpulkan bahwa dengan karyawan yang disiplin kerja membantu karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar yang diharapkan, mengurangi kemungkinan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi. Begitu pula dengan fasilitas yang memadai dan mendukung dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja yang baik, seperti peralatan teknologi yang mutakhir, ruang kerja yang terorganisir, dan akses mudah ke sumber daya, dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, komputer dengan performa tinggi, perangkat lunak yang efisien, dan ruang kerja yang bebas dari gangguan dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan hasil kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Agustino (2023) dengan hasil penelitian bahwa disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } t, 0,003 < 0,05$.
- 2) Variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } t, 0,000 < 0,05$.
- 3) Variabel disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji F yang nilai signifikansinya sebesar $\text{Sig } F, 0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang yakni: sebaiknya memperhatikan lagi hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti memperhatikan motivasi kerja, semangat kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Dewa, Y. B. (2019). Pengaruh kompetensi, independensi, dan pengalaman auditor terhadap kualitas audit. *STEI Indonesia Banking School*.
- Fahrudin, A. G., Zuliana, E., & Bintoro, H. S. (2018). Peningkatan pemahaman konsep matematika melalui realistic mathematics education berbantuan alat peraga Bongpas. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 1(1), 15–20.
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2165. <https://bajangjournal.com/index.php/JOEL/article/view/3022>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Muduli, A. (2017). Workforce agility: Examining the role of organizational practices and psychological empowerment. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(5), 46–56.
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Panduwinarsih, P. (2021). Pengaruh adhocracy culture dan workforce agility terhadap organizational agility. *Tesis, Universitas Sumatera Utara*.
- Rawashdeh, L., & Tibor, D. (2020). Innovation and the role of employee agility – A case study in Jordanian banks.
- Saleh, K. (2019). Analisis pengaruh pemahaman tugas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 129–138. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.476>
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran agility, disiplin kerja, komunikasi skill, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1723>