

PENGARUH MOTIVASI, FASILITAS, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

Nur Aida Muharam Adang^{1*}, Himawan Mochtoha^{2*}

* Politeknik Negeri Batam
Program Studi Administrasi Bisnis
Jalan Ahmad Yani, Tlk.Tering, Kota Batam 29461, Indonesia
E-mail: nuraida.m.11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, fasilitas, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk secara parsial dan simultan. Penelitian ini masuk ke dalam kategori penelitian kuantitatif dengan sampel 96 responden yang diambil dengan penarikan sample *Purposive sampling* dimana seluruh karyawan produksi departemen Murata PT Sat Nusa persada Tbk yang dipilih sebagai kriterianya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai uji t membuktikan motivasi, fasilitas dan juga disiplin kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk. Tidak hanya itu saja, berdasarkan uji F, diperoleh hasil bahwa ketiga variabel independen motivasi, fasilitas, serta disiplin kerja juga secara simultan memberikan pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa Persada Tbk.

Kata kunci: Motivasi, Fasilitas, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to find out whether motivation, facilities, and work discipline affect the performance of PT Sat Nusa persada Tbk employees both partially and simultaneously. This study is included in the quantitative research category with a sample of 96 respondents taken by drawing a Purposive sampling sample where all production employees of the Murata department of PT Sat Nusa persada Tbk were selected as the criteria. The results of this study show that the value of the t-test proves that motivation, facilities, and also work discipline each have a positive and significant influence on the performance of PT Sat Nusa Persada Tbk employees.

Keywords: motivation, facilities, work discipline, performance employees

1. Pendahuluan

Kota Batam terkenal akan julukan kota industri di negara Indonesia. Letak kota Batam cukup strategis dimana memiliki jarak yang dekat dengan negara Singapura dan juga Malaysia. Hal ini menarik para investor luar untuk memperluas bisnisnya dengan melakukan investasi ataupun merencanakan membuka perusahaan baru.

Dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang bergerak dalam bidang yang serupa membuat persaingan dan juga kompetensi dunia bisnis semakin ketat. Masing-masing perusahaan berusaha secara optimal untuk memberikan yang terbaik guna mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Sumber daya manusia dianutir sebagai pemeran utama dalam berjalannya sebuah perusahaan dimana sumber daya manusia akan menjadi penggerak atau pelaku untuk menggapai tujuan yang diimpikan. Perusahaan perlu mencari tenaga kerja yang terampil, ahli serta profesional dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia. Adapun tujuan utama memiliki SDM yang berkualitas ialah untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan menjadi sorotan disetiap perusahaan atau organisasi dimana hal tersebut berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas tercapainya visi dan misi yang diinginkan. Dalam operasionalnya, sebuah perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa kontribusi aktif dari karyawan meskipun perusahaan dilengkapi dengan alat dengan teknologi yang canggih.

Untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan berdaya guna, diperlukannya melakukan bimbingan atau pelatihan sesuai dengan bidang kerja guna menambah skill dan wawasan karyawan, selain itu perusahaan juga bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi kerja ialah sebuah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perbuatan tertentu. Perusahaan harus bisa memicu motivasi kerja karyawannya agar dapat memberikan kinerja yang

baik. Ketika karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, kemungkinan besar karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target atau lebih.

Fasilitas yang memadai ikut serta menjadi aspek yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, adanya fasilitas kerja lengkap dan juga memadai dapat meningkatkan kinerja karena karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Tidak hanya fasilitas kerja saja yang perlu diperhatikan, fasilitas penunjang karyawan juga perlu diperhatikan agar karyawan merasa senang bekerja karena kebutuhannya dilengkapi oleh perusahaan.

Selain motivasi dan fasilitas, sikap disiplin kerja juga diduga memiliki pengaruh untuk menaikkan kinerja. Sikap disiplin kerja yang baik akan menjadikan karyawan memiliki tanggungjawab akan tugas yang diembannya. Tanpa disiplin kerja, hasil dari kegiatan yang dilakukan cenderung kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

PT Sat Nusa Persada Tbk merupakan perusahaan di kota Batam yang bergerak dalam perakitan manufaktur elektronik. Sejak tahun 1990, PT Sat Nusapersada memulai mengembangkan bisnisnya di kota Batam yang berlokasi di Jalan Pelita 6 No. 99, Kota Batam, Indonesia. Sebagai perusahaan yang tergolong besar di kota Batam, PT Sat Nusa Persada Tbk terus berupaya meningkatkan kualitas perusahaannya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini dimana banyaknya berdiri perusahaan yang serupa di kota Batam. Persaingan tidak hanya dari segi teknologi saja, namun sumber daya manusiannya juga ikut bersaing menggunakan keterampilan yang ada untuk menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, ditemukannya permasalahan pada motivasi, fasilitas dan juga disiplin kerja karyawan. Banyak ditemukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Karyawan kerap beranggapan jika posisi mereka hanya diam ditempat tanpa adanya perkembangan, hal ini berefek pada hasil kerja karyawan yang hanya mentok di satu titik tanpa

dikembangkan lagi skill yang ada. Fasilitas prasarana juga sudah terpenuhi tapi masih kurang maksimal dalam penggunaannya. Selain itu, ditemukan juga karyawan yang kurang disiplin dalam mengatur waktu dimana pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat selesai dengan tepat waktu atau membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan setiap harinya.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai perusahaan ternama dikota batam, PT Sat Nusapersada sudah seharusnya memperhatikan motivasi, fasilitas dan disiplin kerja karyawannya agar didapati hasil kerja yang baik. Berdasarkan urgensi yang dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Fasilitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk”.

2. Kerangka Teoritis dan Kerangka Pemikiran

2.1 Kerangka Teoritis

a) Motivasi

Motivasi menurut sutrisno (2019:109) diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat membangkitkan energi seseorang untuk melakukan suatu hal. Tanpa adanya motivasi kerja, suatu tujuan perusahaan yang diinginkan tidak akan mendapat hasil yang maksimal karena karyawan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

b) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja ialah sarana dan prasarana yang dipakai, digunakan ditempati serta dinikmati oleh pegawai sebagai alat bantu operasional (Baskoro Munawirsyah, 2017). Fasilitas kerja yang memadai dapat membuat pekerja akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sebuah sikap seseorang mentaati aturan yang ditetapkan dengan tepat waktu (Taylor, 2021:46). Disiplin dapat mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan atas tugas yang diemban hal ini juga memberikan dampak pada tujuan yang hendak dicapai agar lebih terstruktur.

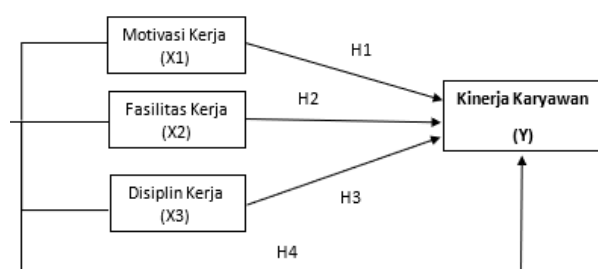
d) Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja serta sikap kerja yang dicapai dalam pemenuhan tugas serta tanggungjawab yang diberikan selama waktu tertentu (Kasmir, 2021:144). Kinerja karyawan ialah sebuah gambaran akan hasil kerja. Kinerja karyawan berada digaris lurus dengan penilaiannya. Jika kinerja karyawan bagus, maka perkembangan bisnis perusahaan akan bagus juga, begitu juga sebaliknya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah penelitian, kerangka pemikiran berisi konsep hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam rangka memberikan jawaban sementara.

Berikut kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sumber : Hasil Olahan Data, 2023)

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif pendekatan deskriptif. Penelitian dengan metode kuantitatif mengumpulkan data dalam bentuk numerik kemudian memverifikasinya menggunakan metode

statistik (Ghozali, 2018).

3.1 Populasi dan Sampel

PT Sat Nusa persada Tbk sebagai populasi pada penelitian ini, dengan mengambil sampel penelitian dari sebagian populasi yang didapat selaku sumber informasi serta bisa mensubstitusi segala populasi. Adapun teknik yang diambil ialah teknik pengambilan sampel *purposive sampling* serta karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dengan kriteria hanya karyawan produksi dikhususkan pada departemen Murata (SP22) PT Sat Nusapersada Tbk berjumlah 96 responden yang dijadikan sampel.

3.2 Teknik Kumpul Data

Proses kumpul data menjadi tolak ukur dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Observasi dan kuesioner digunakan sebagai data yang akan diolah dari penelitian ini. Kuesioner dibagikan via *google form* dan juga selebaran kuesioner *hard copy*.

3.3 Teknik Olah Data

Teknik olah data dari penelitian ini diantaranya:

1. Membuat Rumusan Masalah

Bagian penting dari suatu penelitian ialah rumusan masalah, dimana rumusan masalah berfungsi membantu menentukan arah, memperjelas tujuan serta sasaran dari penelitian.

2. Menentukan Landasan/gagasan Teori

Landasan teori diisi dengan teori-teori yang relevan dimana berguna sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

3. Merumuskan Hipotesis

Dari hasil pencarian teori-teori ini, peneliti menemukan jawaban sementara, yang selanjutnya disebut sebagai hipotesis.

4. Melakukan Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan sampel untuk diperiksa menggunakan angket atau kuesioner. Selanjutnya, peneliti menguji penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian peneliti mengumpulkan data kuantitatif dalam bentuk angka.

5. Melakukan Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menemukan jawaban dan menginformasikan kesimpulan dari hipotesis.

6. Membuat Kesimpulan

Setelah menganalisis data, langkah terakhir yang diambil adalah menarik kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan.

3.4 Teknik menganalisis Data

Analisis regresi linear berganda dan dukungan aplikasi SPSS versi 25 yang digunakan menganalisis data penelitian ini. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan Penelitian

4.1 Hasil Analisis

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Seluruh karyawan produksi departemen Murata PT Sat Nusapersada Tbk sebanyak 96 responden dijadikan responden pada penelitian ini. Adapun karakteristik responden laki-laki 21 responden dan berjenis kelamin perempuan 75 responden. Karakteristik berdasarkan usia responden mayoritas berasal dari rentang usia 20-30 tahun sebanyak 61 responden (64%), di urutan kedua terdapat di rentang usia 31 – 45 tahun sebanyak 22 responden (23%), dan yang terakhir di rentang usia > 45 tahun sebanyak 13 responden (14%). Dan yang terakhir karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yang sebagian besar berasal dari responden dengan lama bekerja > 5 Tahun sebanyak 55 responden (57%) dan < 5 tahun 41 responden (43%)

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data jawaban responden dilakukan dengan menguraikan distribusi item-item kuesioner dari masing-masing variabel. Berikut dasar interpretasi skor penilaian item pada penelitian ini:

Interval	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah (SR)
1,76 – 2,50	Rendah (R)
2,51 – 3,25	Tinggi (T)
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi (ST)

Gambar 2. Skor skala penilaian

(Sumber: Sugiyono 2016:93)

a) Motivasi (X1)

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Motivasi (X1)

Indikator	Pernyataan	Mean
X1. P1	Gaji yang saya diterima sesuai dengan tanggungjawab yang diemban	2,96
X1. P2	Gaji yang didapat cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari	2,74
X1. P3	Saya mendapatkan asuransi keselamatan kerja dari perusahaan	3,75
X1. P4	Saya mendapatkan JHT dari perusahaan	3,76
X1. P5	Saya mendapat perlakuan adil diantara karyawan perusahaan	3,34
X1. P6	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak.	3,31
X1. P7	Saya memperoleh bonus dari perusahaan atas kinerja yang memuaskan	3,24
X1. P8	Saya memperoleh pujian dari pimpinan atas kinerja yang memuaskan	3,05
X1.P9	Pimpinan memberi peluang mengembangkan kreativitas dalam bekerja	3,02
X1.P10	Pimpinan memberi peluang mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja	3,13
Total Mean		3,23
Nilai Minimum		2,74
Nilai Maksimum		3,76

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari olahan data tabel 4.2, menunjukkan nilai total rata-rata (*mean*) 3,23. Hasil dari 10

pernyataan dari variabel motivasi tersebut menunjukkan skor diantara 2,51 – 3,25. Skor tersebut mengindikasikan responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap variabel motivasi kerja. Adapun *Mean* tertinggi (3,76) terdapat pada pernyataan keempat sedangkan *mean* terendah (2,74) terdapat pada pernyataan kedua.

b) Fasilitas (X2)

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Fasilitas (X2)

Indikator	Pernyataan	Mean
X2.P1	Fasilitas yang tersedia sesuai kebutuhan.	3,49
X2.P2	Fasilitas yang ada dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan.	3,38
X2.P3	Perusahaan menyediakan fasilitas pendukung karyawan (Toilet, Mushola, dll) dengan baik	3,81
X2.P4	Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap baik sarana maupun prasarana	3,39
X2.P5	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja.	3,19
X2.P6	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah.	3,11
X2.P7	Fasilitas yang disediakan dapat mempercepat proses kerja.	3,21
Total Mean		3,37
Nilai Minimum		3,11
Nilai Maksimum		3,81

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari olahan data tabel 4.3, menunjukkan nilai total rata-rata (*mean*) 3,37. *Mean* tertinggi (3,81) terdapat pada pernyataan ketiga yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan ketiga dibandingkan dengan pernyataan lainnya, sedangkan *mean* terendah (3,11) terdapat pada pernyataan keenam yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki

pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan keenam dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Adapun total mean dari 7 pernyataan atas variabel fasilitas kerja bernilai 3,37 yang berada pada skor antara 3,26 – 4,00. Skor tersebut mengindikasikan jika responden mempunyai persepsi yang sangat tinggi atas variabel fasilitas kerja.

c) Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Pernyataan	Mean
X3.P1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.	3,42
X3.P2	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik.	3,58
X3.P3	Saya menaati peraturan yang ditetapkan.	3,66
X3.P4	Saya mengikuti proses kerja yang ditetapkan perusahaan.	3,45
X3.P5	Saya mengerjakan tugas dengan rasa tanggungjawab	3,17
X3.P6	Saya mengerjakan tugas – tugas yang diberikan sampai selesai setiap harinya.	3,11
X3.P7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,07
Total Mean		3,35
Nilai Minimum		3,07
Nilai Maksimum		3,66

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari olahan data tabel 4.4, menunjukkan nilai total rata-rata (*mean*) 3,35. *Mean* tertinggi (3,66) terdapat pada pernyataan ketiga yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan ketiga dibandingkan dengan pernyataan lainnya, sedangkan *mean* terendah (3,07) terdapat pada pernyataan ketujuh yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki

pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan ketujuh dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Adapun total mean dari 7 pernyataan atas variabel disiplin kerja bernilai 3,35 yang berada pada skor antara 3,26 – 4,00. Skor tersebut mengindikasikan responden mempunyai persepsi yang sangat tinggi atas variabel disiplin kerja.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja

Indikator	Pernyataan	Mean
Y.P1	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diemban.	3,33
Y.P2	Hasil kerja sesuai standar yang ditentukan.	3,25
Y.P3	Kinerja saya sesuai target perusahaan	3,21
Y.P4	Hasil kerja saya capai hasil maksimum.	3,19
Y.P5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	3,10
Y.P6	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	2,97
Y.P7	Saya menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin	3,11
Y.P8	Saya punya inisiatif dalam membantu penyelesaian pekerjaan lebih baik.	3,14
Y.P9	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	2,74
Total Mean		3,12
Nilai Minimum		2,74
Nilai Maksimum		3,33

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari olahan data tabel 4.5, menunjukkan nilai total rata-rata (*mean*) 3,12. *Mean* tertinggi (3,33) terdapat pada pernyataan pertama yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan pertama dibandingkan dengan pernyataan lainnya, sedangkan *mean* terendah (2,74) terdapat pada

pernyataan kesembilan yang mengindikasikan bahwa jawaban responden lebih bervariasi, dimana responden memiliki pemahaman yang berbeda terhadap pernyataan kesembilan dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Adapun total mean dari 9 pernyataan atas variabel kinerja karyawan bernilai 3,12 yang berada pada skor antara 2,51 – 3,25. Skor tersebut mengindikasikan responden mempunyai persepsi yang tinggi atas variabel kinerja karyawan.

4.1.3 Uji Validitas

Tabel 4.6. Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Validitas			
	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	P1	0,410	0,200	Valid
	P2	0,400		Valid
	P3	0,554		Valid
	P4	0,642		Valid
	P5	0,715		Valid
	P6	0,645		Valid
	P7	0,428		Valid
	P8	0,415		Valid
	P9	0,413		Valid
	P10	0,467		Valid
Fasilitas (X ₂)	P1	0,722	0,200	Valid
	P2	0,572		Valid
	P3	0,610		Valid
	P4	0,727		Valid
	P5	0,367		Valid
	P6	0,576		Valid
	P7	0,388		Valid
Disiplin (X ₃)	P1	0,519	0,200	Valid
	P2	0,635		Valid
	P3	0,563		Valid
	P4	0,651		Valid
	P5	0,615		Valid
	P6	0,559		Valid
	P7	0,547		Valid

Variabel	Validitas			
	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0,562	0,200	Valid
	P2	0,604		Valid
	P3	0,577		Valid
	P4	0,414		Valid
	P5	0,436		Valid
	P6	0,591		Valid
	P7	0,410		Valid
	P8	0,400		Valid
	P9	0,554		Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari data olahan yang tersaji pada tabel 4.6, didapati setiap indikator pernyataan dari semua variabel yang diberikan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menjelaskan bahwa indikator pernyataan dari tiap-tiap variabel yang dipakai pada penelitian ini diakui valid untuk digunakan sebagai sarana ukur variabel penelitian.

4.1.4 Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.7. Rekapitulasi uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kesimpulan
(X ₁) Motivasi	0,685	Reliabel
(X ₂) Fasilitas	0,659	Reliabel
(X ₃) Disiplin	0,671	Reliabel
(Y) Kinerja Karyawan	0,642	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Dari tabel 4.7, data uji reliabilitas membuktikan semua nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan oleh setiap pernyataan menunjukkan angka $> 0,6$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Normalitas

Pengujian normalitas penelitian ini berguna menunjukkan normal atau tidaknya perdistribusian data dan penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* sebagai pengujian normalitas

data.

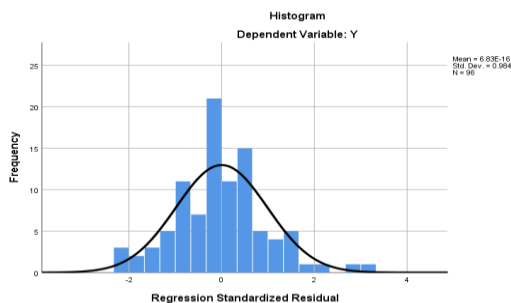
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81513085
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.060
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 3. One-sample KS

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023)

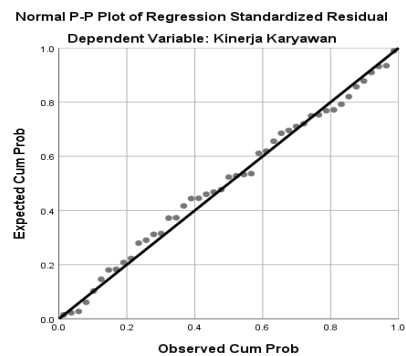
Gambar 3, nilai *asymptotic significant (two-tailed)* yang diperoleh adalah 0,200. Adapun syarat pengujian terdistribusi dengan normal ialah nilai *asymptotic significant (two-tailed)* > 0,05. Ditarik kesimpulan data penelitian ini terdistribusi normal dengan memperoleh nilai 0,200. Pengujian normalitas ini juga ditampilkan dengan grafik histogram dan P-P Plot. Berikut hasil pengujiannya:



Gambar 4. Histogram Uji Normalitas

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Gambar 4 di atas menunjukkan nilai penyebaran data berbentuk lonceng dan simetris, dimana frekuensi terbesar dan juga rata-rata berada dititik tengah.



Gambar 5. Grafik P - P Plot

(Sumber.: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Gambar 5 menunjukkan nilai penyebaran point-point dalam grafik P-P Plot berada dekat pada garis diagonal maka data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

4.1.6 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.759	1.317
	Fasilitas	.349	2.862
	Disiplin	.385	2.601
Dependen Variabel: Kinerja (Y)			

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Tabel 4.8 pada pengujian multikolinearitas menunjukkan hasil tidak adanya variabel independen dengan angka *tolerance* < 0,10 serta hasil uji VIF tidak ada variabel independen yang memperoleh nilai VIF > 10. Dari pengujian tersebut, dinyatakan tidak adanya multikolinearitas tiap variabel independen (X) dalam bentuk regresi.

4.1.7 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-.483				
	X1	.048	.062	.090	.771	.443	.759	1.317
	X2	.179	.113	.274	1.588	.116	.349	2.862
	X3	-.168	.101	-.274	-1.666	.099	.385	2.601

a. Dependent Variable: ABRESID

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023)

Dari data tabel 4.9. hasil tes heteroskedastisitas menerapkan tes Glejser didapati nilai sig. dari tiap variabel > 0,05. Dengan ini menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.381	.92293

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Fasilitas
b. Dependent Variable: Y1

Gambar. 6. Uji R²

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023)

Dari gambar 6, hasil *Model Summary* menunjukkan variabel independen motivasi, fasilitas serta disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 38,1% atas variabel dependen kinerja karyawan. 61,9% sisanya kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak disajikan pada penelitian ini.

4.1.9 Uji t

Hasil Uji t akan menunjukkan hasil uji

signifikan variabel independen (X) atas variabel dependen (Y).

Jika menggunakan signifikansi pada alpha 5% maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

(0,05)

$t_{tabel} = t(0,05; 96-4)$

$t_{tabel} = 0,05; 92$

$t_{tabel} = 1,986$

Tabel 4.10. Hasil Uji t

Hubungan Variabel	Sig.	t _{hitung}	t _{tabel} (α=0.05)
Motivas kerja terhadap kinerja karyawan	.000	3,615	1,986
Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan	.000	7,602	1,986
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	.000	6,125	1,986

(Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2023)

Berlandaskan tabel 4.10, dapat dijabarkan hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} motivasi kerja (X1) ialah 3,615 > t_{tabel} 1,986 dan nilai sig 0,00 < 0,05. Dengan syarat dan hasil uji yang diperoleh, dapat dinyatakan H1 yang dijabarkan pada penelitian ini diterima.
- 2) Diperoleh nilai t_{hitung} fasilitas kerja (X2) adalah sebesar 7,602 > t_{tabel} 1,986 serta angka signifikan bernilai 0,00 < 0,05. Dengan syarat dan hasil uji yang diperoleh, dinyatakan H2 diterima,
- 3) Diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja (X3) bernilai 6,125 > t_{tabel} 1,986 serta nilai sig. bernilai 0,00 < 0,05. Dengan syarat uji T serta hasil yang diperoleh, maka dinyatakan H3 yang dijabarkan pada penelitian ini diterima.

4.1.10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.372	3	17.457	20.495	.000 ^b
	Residual	78.365	92	.852		
	Total	130.737	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Fasilitas						

Gambar 7. Uji F

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023)

Jika dilihat dari nilai sig. alpha 5% dengan jumlah responden pada penelitian ini diperoleh F_{tabel} bernilai 2,70.

Berdasarkan gambar 7 diatas, didapatkan nilai f_{hitung} 20,495 > f_{tabel} 2,70 serta nilai Signifikansi 0,00 < 0,05, Dengan syarat dan hasil yang diperoleh, maka dinyatakan H4 diterima

4.2 Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan (X1 terhadap Y).

Hasil uji t didapati pengujian hipotesis penelitian ini untuk thitung H1 bernilai melebihi nilai t tabel. Adapun analisis statistik dengan uji t diperoleh thitung variabel motivasi bernilai 3,615 > ttabel 1,986 serta nilai sig. 0,00 < 0,05. Hasil perhitungan tersebut diperoleh kesimpulan H1 yang mengatakan motivasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wanda et al., (2022), yang mengatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh fasilitas kerja dengan kinerja karyawan (X2 terhadap Y)

Hasil uji t didapati uji hipotesis penelitian ini untuk t_{hitung} H2 sebesar 7,602 > t_{tabel} 1,986 dan juga nilai sig. 0,00 > 0,05. Hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh kesimpulan H2 yang mengatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk diterima.

Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utari & Indra (2022) yang menyatakan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3) Pengaruh disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan (X3 terhadap Y)

Hasil uji t diperoleh hasil uji hipotesis penelitian ini untuk thitung H3 sebesar 6,125 > t tabel 1,986 serta nilai sig. 0,00 < 0,05. Maka disimpulkan H3 yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk diterima.

Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya dari Wanda et al., (2022), yang mengatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Motivasi, Fasilitas dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan (X1, X2, X3 terhadap Y)

Hasil uji F diperoleh f_{hitung} H4 20,495 > f_{tabel} 2,70 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05. Dari data tersebut, dinyatakan kinerja karyawan yang diinterpretasikan oleh 3 variabel bebas diantaranya motivasi, fasilitas, serta disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusa persada Tbk.

Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Wanda & ahmad, (2022). Didapat kesimpulan bahwa secara simultan fasilitas kantor, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang,

5. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

- 1) Motivasi, fasilitas serta disiplin kerja masing-masing memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan apabila ketiga variabel tersebut terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik pula.

- 2) Motivasi, fasilitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 38,1%, dan 61,9% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Saran

1. Penting bagi perusahaan agar memberikan motivasi pada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penting bagi perusahaan berupaya memajukan fasilitas baik sarana maupun prasarana, dan untuk fasilitas yang tersedia dengan baik diharapkan terus terjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.
3. Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sikap disiplin kerja karyawannya agar karyawan dapat mematuhi dan mengikuti aturan yang ada.
4. Diharapkan pada riset selanjutnya yang akan membahas kinerja karyawan dapat menambahkan variabel riset yang belum disajikan pada penelitian Serta menambahkan lebih banyak rujukan metode riset dimana metode riset tidak hanya regresi linear berganda saja sehingga hasil riset pada penelitian selanjutnya menjadi lebih lengkap dan lebih baik. Tidak lupa untuk mencari teori lainnya yang relevan untuk dipakai dalam penelitian agar lebih kompleks lagi.

Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.

Mangkunegara, 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Patara, G. (2022). *Pengaruh Fasilitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tana Lili* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).

Semiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

Siagan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri, 282–303.

Woro Utari, Indra Prasetyo. (2022). Pengaruh Fasilitas Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan- Kalimantan Tmur

Daftar Pustaka

- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). 82– 94.
- Grahita Chandrarin. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardani, S.Pd. 2020. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu
- Kepemimpinan, P. G., & Kantor, F. (2018). Pengaruh