

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Jufrizen^{1*}, Fadilla Puspita Hadi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

*e-mail: jufrizen@umsu.ac.id

Abstract.*The study aims to analyze the effect of work facilities, work discipline and work motivation on employee performance, the effect of work facilities and work discipline on work motivation, the effect of work facilities on employee performance through work motivation and the effect of work discipline on employee performance through work motivation. In this study using the type of associative research with a sample of 87 respondents who are employees at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Data collection techniques using questionnaires such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. Research results show that: (1) the effect of work facilities on employee performance is positive and significant; (2) the effect of work discipline on positive and significant employee performance; (3) the effect of work motivation on employee performance is positive and significant; (4) the effect of work facilities on positive and significant work motivation; (5) the effect of work discipline on positive and significant work motivation; (6) work motivation as a mediator variable does not act as a mediator on the effect of work facilities on employee performance; (7) work motivation as a mediator does not act as a mediator on the effect of work discipline on employee performance.*

Keywords: *Work Facilities, Work Discipline, Work Performance, Motivation*

Abstrak.Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeherino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014)

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan menurut (Lina, 2014)

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Salah satu masalah yang ada yaitu fasilitas kerja, yang menjadi alat dalam memenuhi kebutuhan karyawan kurang memadai sehingga menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain fasilitas, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Jadi, motivasi kerja sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014) Selain fasilitas kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011). Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah motivasi kerja adalah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri

karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013)

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Sedangkan menurut (Suhardi, 2002) adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan memperimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriani, 2013, Murtiningsih, 2012). Hasil penelitian Safitri (2013) dan Setiawan (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Riyadi, (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian Munawirsyah, (2017), Kusumaningrum, (2017) dan Damanik, (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Ekowati, (2018), Istiqomah & Suhartini, (2015), dan Khasanah *et al.*, (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Sukaesih *et al.*, (2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan Wardhana & Choerudin, (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Begitu pula halnya dengan PTPerkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang fasilitas kerjayang di dapat para karyawannya belum memadai seperti meja, komputer, print, lemari dokumen untuk karyawan yang pindah bagian ataupun karyawan yang pindah dari kebun ke kantor, terkadang juga jaringan wifi yang tidak stabil membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi terhambat. Hal ini yang membuat disiplin pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan dari fasilitas yang kurang memadai yang mereka terima untuk menyelesaikan pekerjaannya kurang mendukung. Dari fenomena yang dilihat bahwa fasilitas yang di dapat karyawan ketika pindah bagian belum tersedia dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini membuat disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi berkurang yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak efisien serta rendahnya motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan keterbatasan dari fasilitas yang mereka dapatkan dalam menyelesaikan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sinambela (2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selanjutnya menurut Samsuddin (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009) yaitu : 1) Hasil kerja, 2) Pengetahuan pekerjaan, 3) Inisiatif, 4) Kecekatan mental, 5) Sikap, 6) Disiplin dan absensi. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan kerja, 4) Sikap kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut (Daulay *et al.*, 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Jenis-jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2012) adalah motivasi positif dan motivasi negatif. Sedangkan menurut (Suwatno & Priansa, 2011) sumber motivasi digolongkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut (Gouzali, 2000) motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Sedangkan menurut (Bismala *et al.*, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Menurut Hamzah (2011) indikator motivasi kerja adalah : 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) Adanya harapan

dan cita-cita, 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) indikator motivasi kerja yaitu kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016)

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyoadi & Hamdani 2006). Menurut Asri *et al.*, (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 pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Alma (2009) 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. Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut : (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin. Sedangkan menurut Harahap (2001) jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut : mesin dan peralatannya, prasarana dan perlengkapan kantor. Menurut Moenir (2014) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu : 1) fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas social. Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Murtiningsih (2012) adalah 1) Tersedianya toilet yang bersih dan memadai, 2) Tersedianya tempat sholat yang bersih, 3) Tersedianya tempat parkir yang luas, 4) Masing-masing karyawan mendapat meja dan kursi yang nyaman.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Rofi (2012) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja

adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Safitri (2013) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Fathoni (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, (gaji dan kesejahteraan), keadilan, jaminan financial dan social, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Selalu hadir tepat waktu, 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, 7) Memiliki sikap yang baik, 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu : 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut Agustini (2011) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara kerja, 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja, 5) Tanggung jawab.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2016) fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Fitriani, 2013) dan (Listyani, 2016) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi menghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015) ; (Hasibuan & Silvy, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); Arda (2017) ; Jufrizen, (2016) ; Jufrizen (2018) dan (Arif *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa ada

pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Riyadi, 2011); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Fauzia *et al.*, 2014) dan (Rozalia *et al.*, 2015) yang menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik (Anggrainy *et al.*, 2018). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2017) dan (Damanik, 2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H4 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Hidayah & Pribadi, 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ekowati, 2018) dan (Khasanah *et al.*, 2016); yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H5 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Fasilitas kerja yang sudah baik dimiliki perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik (Sukaesih *et al.*, 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sukaesih *et al.*, 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

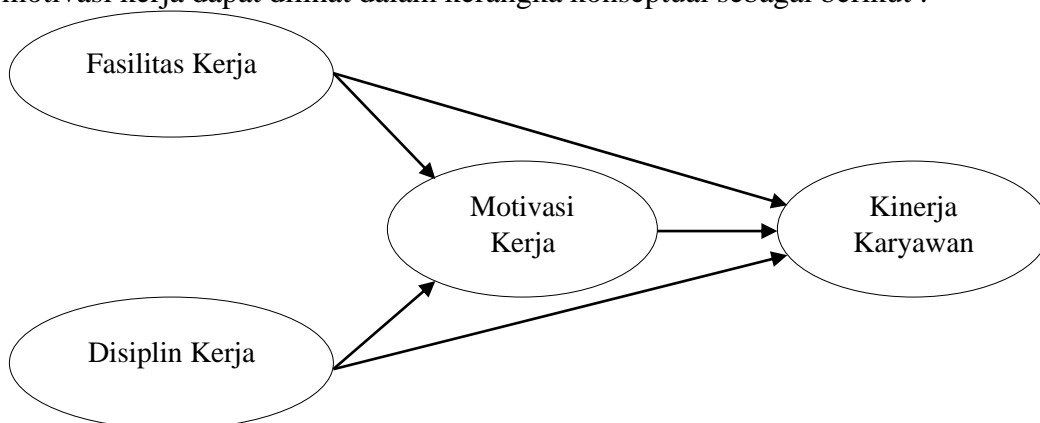
H6 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Wardhana & Choerudin, 2017) dan (Arifah & Muhsin,

2018); yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:
H7 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution, *et al.*, 2020). Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

E =Presentasi Kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{695}{1+(695 \times 10\%^2)} = \frac{695}{1+(695 \times 0,1^2)} = 87,42 = 87$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan

dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model struktural(inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi goodness of fit; (6) Pengujian hipotesis (*Resampling bootstrapping*).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya.

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 1. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,933
X2	0,934
Y	0,922
Z	0,917

Sumber : Data SEM-PLS (2020)

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah variabel fasilitas kerja (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* fasilitas kerja (X1) adalah $0.933 > 0.6$. Variabel disiplin kerja (X2) adalah *reliable*, karena nilai composite reliability disiplin kerja (X2) adalah $0.934 > 0.6$. Variabel motivasi kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja (Z) adalah $0.917 > 0.6$. Dan variabel kinerja (Y) adalah *reliable*, karena nilai composite reliability kinerja (Y) adalah $0.922 > 0.6$.

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 2. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>				
	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0,386			
Y	0,475	0,606		
Z	0,445	0,552	0,452	

Sumber : Data SEM-PLS (2020)

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut : (1) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap X2 (disiplin kerja) memiliki *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.386 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) nilai *Heretroit Monotrait Ratio* $0.475 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar

berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) Heretroit Monotrait Ratio $0.606 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (4) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki *Heretroit Monotait Ratio* $0.445 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik ata benar-benar berbeda dari konstruksi lain; (5) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki *Heretroit Monotrait Ratio* $0.552 > 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain; (6) Variabel Y (kinerja) terhadap Z (motivasi kerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0.452 < 0.90$, artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain(konstruk adalah unik).

2. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

Tabel 3.R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,410	0,389
Z	0,337	0,321

Sumber :*Data SEM-PLS (2020)*

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 3 adalah sebagai berikut: (1) *R-Square Adjusted Model* jalur I = 0.389. Artinya kemampuan variabel X1 (fasilitas kerja) dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 38,9% dengan demikian model tergolong lemah (buruk); dan (2) *R-Square Adjusted Model* Jalur II = 0.321. artinya kemampuan variabel X1 (fasilitas kerja) dan Z (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan adalah sebesar 32,1% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

b. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Tabel 4. F-Square

	X	Y	Z
X1		0,084	0,093
X2		0,221	0,240
Y			
Z		0,013	

Sumber :*Data SEM-PLS (2020)*

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.084$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.221$ maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) Variabel X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai $f^2 = 0.093$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (4) Variabel X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memilki nilai $f^2 = 0.240$, maka efek yang

moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen; (5) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0.013$, maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) *direct effects*; (b) *indirect effects*; dan (c) *total effects*.

a. Direct effect

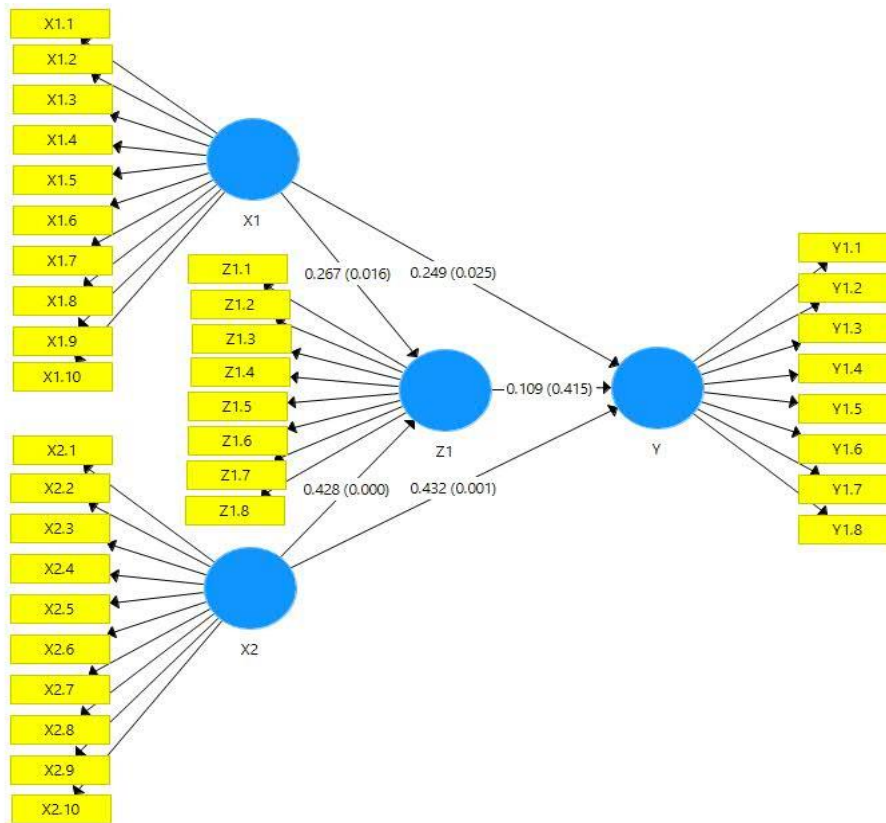
Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 5. Direct effect

	Original Sample	<i>P-Values</i>
X1 → y	0,249	0,025
X1 → z	0,267	0,016
X2 → Y	0,432	0,001
X2 → Z	0,428	0,000
Z → Y	0,109	0,415

Sumber : *Data SEM-PLS (2020)*

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.249 dan *P-Value* = 0.025(<0.05) artinya, pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (2) X1 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.267 dan *P-Value* = 0.016(<0.05), artinya, pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (3) X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0.432 dan *P-Values* = 0.001(<0.05), artinya, pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan; (4) X2 terhadap Z : Koefisien jalur = 0.428 dan *P-Values* = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan; (5) Z terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.109 dan *P-Values* = 0.415(>0.05), artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan tidak signifikan.



Gambar 2. Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan dari hasil pengaruh langsung (*direct effect*) di atas dapat dilihat di dalam gambar 2.

b. Indirect effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja), memediiasi pengaruh variabel eksogen (X1/Fasilitas kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediiasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 6. Indirect effect

	Original Sample	<i>P-Values</i>
X1→Z→Y	0,029	0,469
X2→Z→Y	0,047	0,465

Sumber : Data SEM-PLS (2020)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 6 pengaruh tidak langsung (1) X1→Z→Y adalah 0.029, dengan *P-Values* 0.469 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediiasi pengaruh X1 (fasilitas kerja) terhadap Y

(kinerja karyawan); (2) $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ adalah 0.047, dengan *P-Values* $0.465 > 0.05$ (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

c. Total Effect

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 7. Total effect

	Original Sample	<i>P-Values</i>
$X1 \rightarrow Y$	0,278	0,004
$X1 \rightarrow Z$	0,267	0,016
$X2 \rightarrow Y$	0,478	0,000
$X2 \rightarrow Z$	0,428	0,000
$Z \rightarrow Y$	0,109	0,415

Sumber : Data SEM-PLS (2020)

Kesimpulan dari nilai *total effect* pada tabel 7 adalah sebagai berikut : (1) Total effect untuk hubungan X1 (fasilitas kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.278; (2) Total effect untuk hubungan X1 (fasilitas kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.267; (3) Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.478; (4) Total effect untuk hubungan X2 (disiplin kerja) dan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 0.428; (5) Total effect untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.109.

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Lukiyana & Tualaka, 2016); (Murtiningsih, 2012); (Fitriani, 2013) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2018); (Prayogi *et al.*, 2019); (Arif *et al.*, 2019) dan (Yusnandar *et al.*, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) nilai yang signifikan

mengindikasikan bahwa motivasi kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen, 2017); (Rozalia *et al.*, 2015); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Astuti & Suhendri, 2019); (Siahaan & Bahri, 2019); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Tanjung, 2015); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Gultom, 2014); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Farisi *et al.*, 2020) dan (Hasibuan & Silvy, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); dan (Farisi *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Damanik, 2019); (Kusumaningrum, 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai fasilitas kerja meningkat, maka motivasi kerja juga meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja cukup berarti mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015); (Khasanah *et al.*, 2016) menyimpulkan bahwa apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka motivasi kerja juga meningkat. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa disiplin kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan hal tersebut terjadi karena mayoritas angket yang dijawab oleh responden mengatakan setuju dan sangat setuju.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya motivasi kerja memediasi hubungan fasilitas kerja dengan kinerja. Tahapannya, fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sukaesih *et al.*, 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja adalah tidak signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam

penelitian ini. Dalam logika ilmiah seharusnya motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Tahapannya, disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan begitu kinerjanya akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Wardhana & Choerudin, 2017) dan (Arifah & Muhsin, 2018); yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebaiknya fasilitas kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan lebih dilengkapi demi mempermudah karyawan dalam bekerja, sebaiknya disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebaiknya motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti fasilitas kerja, disiplin kerja agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). 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*, 2(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan 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>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113–120).
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1–10.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.)). Lembaga Peneitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ekowati, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamzah. (2011). *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Harahap, S. S. (2001). *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen* (Pertama). PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 10–23.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin

- Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Kusumaningrum, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Belajar Teman Sebaya Terhadap Motivasi Dalam Ekonomi XI Ips Mayoga. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 175–180.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeherino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 44–51.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan ,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba*, 1(4), 1208–1218.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 134–143.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Murai Kencana.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044–1054.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja karyawan (Edisi pert)*. Indomedia Pustaka.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Suhardi. (2002). *Prinsip-Prinsip Dan Teknik Berkomunikasi*. Bharata Karya Aksara.
- Sukaesih, n S., Rumengan, J., & Rumengan, A. E. (2019). Determination Of Autonomy Of Work, Work Facilities And Discipline Of Work With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Employee Of Provincial Health Service Riau Islands. *Jurnal Online Universitas Batam*, 9(2), 55–64.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wardhana, G. W., & Choerudin, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris

- Di STMIK “AUB” Surakarta, Jawa Tengah). *Jurnal Magister Manajemen*, 4(2), 10–17.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>