
ANALISIS PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG BERINGIN LESTARI MEDAN

Hasan^[1], Triana Melinda Sinaga^[2]

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : sandy15_89@yahoo.co.id^[1], trianamelinda.tm@gmail.com^[2]

Abstrak

PT. Agung Beringin Lestari Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi. Dalam operasionalnya, tingkat distribusi farmasi di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami peningkatan. Peningkatan distribusi ini mencerminkan meningkatnya kemampuan karyawan dalam bekerja dimana dikarenakan fasilitas kantor yang disediakan nyaman mungkin untuk karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Agung Beringin Lestari Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang karyawan tetap. Populasi di perusahaan ini adalah 30 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang sebanyak jumlah populasi di perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan. Sedangkan, secara parsial Disiplin Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan dibandingkan Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan karyawan yang berkualitas. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan pimpinan akan tercapai. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila pimpinan menerapkan sistem penilaian kinerja. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Aktivitas pegawai di perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Selain fasilitas kantor, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu: motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi kerja juga mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan. Motivasi dapat mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang tentunya dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti bahwa tindakan tersebut mempunyai arti bagi pribadi mereka sendiri. Disiplin kerja merupakan suatu

sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat men-disiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan bekerja tidak sesuai prosedur. Kepuasan pimpinan umumnya dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Hal ini, disebabkan karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan, seperti: sering absen, sering terlambat datang bekerja, sering tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan lainnya. PT. Agung Beringin Lestari Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi. Dalam operasionalnya, tingkat distribusi farmasi di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami peningkatan. Peningkatan distribusi ini mencerminkan meningkatnya kemampuan karyawan dalam bekerja dimana dikarenakan fasilitas kantor yang disediakan nyaman mungkin untuk karyawan, motivasi kerja dan disiplin karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dilakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Agung Beringin Lestari Medan”. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada dalam sebuah perusahaan. Karena perkembangan ekonomi global semakin berkembang maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan dari segi penyediaan fasilitas kantor, dan motivasi kerja. Serta karyawan juga harus mau berusaha memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi disiplin kerja.

2. LANDASAN TEORI

Teori Manajemen

Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”^[1]. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi^[1]:

1. *Forecasting* kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.
2. *Planning* termasuk *Budgeting* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan.
3. *Organizing* dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.
4. *Staffing* atau *Assembling Resources* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.
5. *Directing* atau *Commanding* merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan saja agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
6. *Leading* dirumuskan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak.
7. *Coordinating* merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatu-padukan, dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.
8. *Motivating* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.
9. *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.
10. *Reporting* adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang berikatan dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tertulis sehingga yang menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Saihudin (2019:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”^[2].

Teori Fasilitas Kantor

Yulianthi (2015:65), “Fasilitas adalah semua bentuk cara, jalan, metode, benda-benda yang digunakan manusia untuk menciptakan tujuan sistem sosial itu sendiri. Fasilitas disini sama dengan sumber daya material yang berupa gagasan atau ide”^[3]. *Website Wikipedia*, “Fasilitas umum adalah istilah umum yang merujuk kepada sarana atau prasarana atau perlengkapan atau alat-alat yang disediakan oleh pemerintah yang dapat digunakan untuk kepentingan bersama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari”^[4]. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, “Fasilitas Kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”.

Teori Motivasi Kerja

Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:58), hakikatnya “Motivasi adalah dorongan, alasan atas setiap tindakan-tindakan individu tertentu untuk mencapai suatu tujuan dimana alasan dan dorongan tersebut menjadi sugesti yang memiliki kekuatan tersendiri, baik secara psikis maupun fisik untuk menjalankan tindakan atau usaha-usaha tersebut”^[5]. Adapun bentuk-bentuk motivasi, yaitu: motivasi ekstrinsik (dari luar); motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut ke arah yang lebih baik. Sedangkan, motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok); motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut untuk memengaruhinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Dua jenis motivasi ini tidak serta-merta timbul langsung pada diri seseorang. Biasanya, bentuk-bentuk motivasi ini timbul dikarenakan ada suatu usaha dalam diri seseorang untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Hasil atau tujuan tersebut bisa berupa suatu kebutuhan, keinginan, atau gabungan dari keduanya, yakni kebutuhan dan keinginan baik dalam waktu yang bersamaan maupun berbeda. Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:62), “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”^[5]. Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan, maka faktor-faktor terpenting yang memengaruhi motivasi adalah: kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan. Endang Titik Lestari (2020:5), “Motivasi adalah usaha atau daya yang disadari untuk mendorong keinginan individu dalam melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu”^[6]. Shilphy A. Octavia (2020:52), Pengertian Motivasi berasal dari perkataan bahasa *Inggris* yakni “*Motivation*”. Namun, perkataan asalnya adalah *Motive* yang juga digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata “Motif yang bertujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif”. “Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya menggerakkan perbuatan ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan dan besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan atau perbuatan”^[7].

Teori Disiplin Kerja

Fahmi (2016b:42), “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”^[8]. Sehingga, “Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Amiruddin, SE, M.Si (2020:25), “Disiplin kerja adalah persepsi pegawai terhadap sikap pribadi pegawai tersebut dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki olehnya dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya”^[9]. Sinambela (2016:335) menjelaskan bahwa, “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”^[10]. Sinambela (2016:338) terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu sebagai berikut^[10]:

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman, artinya mengindahkan hukuman secara fisik, dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan suatu pendekatan disiplin yang dilakukan dengan cara memberikan hukuman secara langsung yaitu penegakan kedisiplinan yang akan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan bawahan tersebut.

3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu suatu pemahaman tentang bagaimana para karyawan untuk mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan itu sendiri dan akan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin serta mau bertanggung jawab atas segala perbuatan yang telah dilakukannya.

Menurut Sinambela (2016:344) menjelaskan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin, yaitu^[10]:

1. Pemberian peringatan, pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja maka perlu diberikan surat peringatan yang pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan tersebut adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari akan pelanggaran yang telah dilakukan.
2. Pemberian sanksi harus segera, pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.
3. Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai melanggar disiplin kerja yaitu harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai tersebut sadar akan kesalahannya dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan pada perusahaan.
4. Pemberian sanksi harus *impersonal*, pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya yaitu agar semua pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku bagi semua pegawai dengan pemberian sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Sinambela (2016:354) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut^[10]:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian atau pemecatan.

Teori Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:483), “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”^[10]. Wibowo (2015:7), “Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dipekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya”^[11]. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut^[12]: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan (gaji), kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, dan sarana prasarana.

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) ^[13]	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta.	Variabel : Disiplin Kerja (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y). Jumlah populasi = 115 orang Jumlah sampel = 115 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Rupik Arofah (2015) ^[14]	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang.	Variabel : Fasilitas Kantor (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Kinerja Perangkat Desa (Y). Jumlah populasi = 125 orang Jumlah sampel = 125 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.
3.	Sitti Laeliyah	Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya	Variabel : Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁),	Secara parsial dan simultan terdapat

	Rahmayani (2017) ^[15]	Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Kementrian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur.	Sarana Prasarana (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y). Jumlah populasi = 52 orang Jumlah sampel = 52 orang	pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
--	----------------------------------	--	---	--

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hipotesis

Imam (2016:106), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dengan penelitian ilmiah” ^[16].

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
4. Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi PT. Agung Beringin Lestari Medan berada di Jl. Kenanga Raya No. 39, Tanjung Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara - 20122. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 31 Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Agung Beringin Lestari Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 30 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

1. Wawancara (*Interview*). Menurut Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil” ^[17]. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan untuk memperoleh informasi mengenai Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*). Menurut Sugiono (2016:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden” ^[17]. Teknik daftar pertanyaan ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
3. Studi dokumentasi. Menurut Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang” ^[17]. Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ce Gunawan (2020:88), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner” ^[18]. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- rx_y = Koefisien korelasi
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor

y = Jumlah skor total pertanyaan

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel:
 - a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
2. Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05:
 - a. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
 - c. Jika nilai sig. (*2-tailed*) > 0,05, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Uji Reliabilitas

Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”^[19]. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka kuisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60 maka kuisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Normalitas

Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”^[20]. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi”^[20]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai 0,05:

1. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
2. Jika nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Uji Heterokedastisitas

Singgih (2017:50), “Uji heterokedastitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”^[21]. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
2. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”^[22]. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)
- X₁ = Fasilitas Kantor (*independent variabel*)
- X₂ = Motivasi Kerja (*independent variabel*)
- X₃ = Disiplin Kerja (*independent variabel*)
- A = Konstanta
- b₁ = Koefisien untuk variabel Fasilitas Kantor
- b₂ = Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja
- b₃ = Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja
- e = Persentase kesalahan (5%)

Koefisien Determinasi (R²)

Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”^[22]. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus^[23]:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- r² = R Square

Uji Secara Parsial (Uji t)

Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”^[22]. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi (sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi (sig.) > probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, yaitu:
 - a. Jika nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai thitung < ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”^[22].

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 5	Pearson Correlation	.14 0	.04 6	.44 1*	.89 0**	1	.96 9**	.45 8*	.32 3	.51 8**	.22 6	.043	.211	.068	.301	.228	.272	.458 *	.467 **	.693 **
	Sig. (2- tailed)	.45 9	.80 9	.01 5	.00 0		.00 0	.01 1	.08 2	.00 3	.23 0	.822	.264	.719	.106	.226	.146	.011	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 6	Pearson Correlation	.19 7	-. .02	.41 3*	.89 5**	.96 9**	1	.34 4	.21 2	.40 0*	.14 5	-. .008	.131	.016	.233	.173	.324	.387 *	.391 *	.617 **
	Sig. (2- tailed)	.29 6	.91 0	.02 3	.00 0	.00 0		.06 3	.26 1	.02 8	.44 5	.966	.489	.933	.215	.360	.081	.034	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 7	Pearson Correlation	.08 4	.26 2	.29 1	.37 6*	.45 8*	.34 4	1	.87 9**	.97 4**	.26 5	.238	.322	.329	.238	.201	.149	.404 *	.288	.699 **
	Sig. (2- tailed)	.66 1	.16 2	.11 8	.04 0	.01 1	.06 3		.00 0	.00 0	.15 7	.205	.082	.076	.205	.287	.432	.027	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 8	Pearson Correlation	.06 4	.25 1	.16 8	.39 5*	.32 3	.21 2	.87 9**	1	.85 2**	.13 0	.422 *	.320	.327	.141	.350	.371 *	.595 **	.492 **	.714 **
	Sig. (2- tailed)	.73 7	.18 1	.37 5	.03 1	.08 2	.26 1	.00 0		.00 4	.49 0	.020	.085	.078	.458	.058	.044	.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 9	Pearson Correlation	.02 4	.20 3	.29 1	.43 3*	.51 8**	.40 0*	.97 4**	.85 2**	1	.32 6	.238	.382 *	.329	.370 *	.310	.212	.478 **	.330	.751 **
	Sig. (2- tailed)	.90 0	.28 1	.11 8	.01 7	.00 3	.02 8	.00 0	.00 0		.07 9	.205	.037	.076	.044	.096	.261	.008	.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 0	Pearson Correlation	.22 6	.39 7*	.46 6**	.07 **	.22 6	.14 5	.26 5	.13 0	.32 6	1	.542	.791 **	.633 **	.750 **	.527 **	.219	.184	.208	.539 **
	Sig. (2- tailed)	.23 0	.03 0	.00 9	.70 7	.23 0	.44 5	.15 7	.49 4	.07 9		.002	.000	.000	.000	.003	.246	.330	.271	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 1	Pearson Correlation	.38 7*	.49 4**	.14 6	.22 0	.04 3	-. .00	.23 8	.42 2*	.23 8	.54 2**	1	.693 **	.527 **	.252	.686 **	.617 **	.462 *	.521 **	.596 **
	Sig. (2- tailed)	.03 4	.00 6	.44 1	.24 4	.82 2	.96 6	.20 5	.02 0	.20 5	.00 2		.000	.003	.179	.000	.000	.010	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 2	Pearson Correlation	.30 6	.60 0**	.51 1**	.18 5	.21 1	.13 1	.32 2	.32 0	.38 2*	.79 1**	.693 **	1	.772 **	.693 **	.726 **	.454 *	.362 *	.408 *	.694 **
	Sig. (2- tailed)	.10 1	.00 0	.00 4	.32 8	.26 4	.48 9	.08 2	.08 5	.03 7	.00 0	.000		.000	.000	.000	.012	.049	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 3	Pearson Correlation	.16 2	.55 2**	.43 9*	.03 5	.06 8	.01 6	.32 9	.32 7	.32 9	.63 3**	.527 **	.772 **	1	.601 **	.585 **	.336	.101	.185	.541 **
	Sig. (2- tailed)	.39 1	.00 2	.01 5	.85 3	.71 9	.93 3	.07 6	.07 8	.07 6	.00 0	.003	.000		.000	.001	.070	.596	.328	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 4	Pearson Correlation	.08 2	.19 4	.41 4*	.17 1	.30 3	.23 8	.14 1	.37 0*	.75 0**	.252	.693 **	.601 **	1	.748 **	.348	.272	.307	.574 **	
	Sig. (2- tailed)	.66 8	.30 6	.02 3	.36 6	.10 6	.21 5	.20 5	.45 8	.04 4	.00 0	.179	.000	.000		.000	.060	.146	.099	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 5	Pearson Correlation	.22 0	.29 3	.21 7	.35 05	.22 8	.17 3	.20 1	.35 0	.31 0	.52 7**	.686 **	.726 **	.585 **	.748 **	1	.725	.556 **	.627 **	.705 **
	Sig. (2- tailed)	.24 4	.11 6	.24 9	.05 7	.22 6	.36 0	.28 7	.05 8	.09 6	.00 3	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 6	Pearson Correlation	.30 8	.12 5	.16 3	.56 2**	.27 2	.32 4	.14 9	.37 1*	.21 2	.21 9	.617 **	.454 *	.336	.348	.725 **	1	.509 **	.523 **	.635 **
	Sig. (2- tailed)	.09 8	.51 1	.39 0	.00 1	.14 6	.08 1	.43 2	.04 4	.26 1	.24 6	.000	.012	.070	.060	.000		.004	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 7	Pearson Correlation	.10 3	.11 8	.20 4	.52 4**	.45 8*	.38 7*	.40 4*	.59 5**	.47 8**	.18 4	.462 *	.362 *	.101	.272	.556 **	.509 **	1	.826 **	.700 **
	Sig. (2- tailed)	.58 7	.53 3	.28 0	.00 3	.01 1	.03 4	.02 7	.00 1	.00 8	.33 0	.010	.049	.596	.146	.001	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X 1. 8	Pearson Correlation	.21 4	.22 9	.23 0	.54 5**	.46 7**	.39 1*	.28 8	.49 2**	.33 0	.20 8	.521 **	.408 *	.185	.307	.627 **	.523 **	.826 **	1	.695 **

18	Sig. (2-tailed)	.257	.223	.221	.002	.009	.032	.122	.006	.075	.271	.003	.025	.328	.099	.000	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.349	.436*	.543**	.706**	.693**	.617**	.699**	.714**	.751**	.539**	.596**	.694**	.541**	.574**	.705**	.635**	.700**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.016	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	
X1	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Tersedia fasilitas kantor berupa beberapa unit komputer (komputer/laptop, CPU, dan printer).	0,349	0,374	Tidak Valid
2.	Mampu menggunakan beberapa unit komputer (komputer/laptop, CPU, dan printer) dengan benar sesuai prosedur.	0,436	0,374	Valid
3.	Kondisi beberapa unit komputer (komputer/laptop, CPU, dan printer) tersebut dalam keadaan baik.	0,543	0,374	Valid
4.	Tersedia fasilitas kantor berupa mesin ketik.	0,706	0,374	Valid
5.	Mampu menggunakan mesin ketik dengan benar sesuai prosedur.	0,693	0,374	Valid
6.	Kondisi mesin ketik tersebut dalam keadaan baik.	0,617	0,374	Valid
7.	Tersedia fasilitas kantor berupa mesin fotokopi.	0,699	0,374	Valid
8.	Mampu menggunakan mesin fotokopi dengan benar sesuai dengan prosedur.	0,714	0,374	Valid
9.	Kondisi mesin fotokopi tersebut dalam keadaan baik.	0,751	0,374	Valid
10.	Tersedia fasilitas kantor berupa lemari yang masih berfungsi dengan baik.	0,539	0,374	Valid
11.	Fasilitas kantor berupa lemari dimanfaatkan dengan baik.	0,596	0,374	Valid
12.	Tersedia fasilitas kantor berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik.	0,694	0,374	Valid
13.	Fasilitas kantor berupa meja dan kursi kerja dimanfaatkan dengan baik.	0,541	0,374	Valid
14.	Tersedia fasilitas kantor berupa telepon kantor yang masih berfungsi dengan baik.	0,574	0,374	Valid
15.	Fasilitas kantor berupa telepon kantor dimanfaatkan dengan baik.	0,705	0,374	Valid
16.	Tersedia ruang tamu untuk pengunjung/tamu.	0,635	0,374	Valid
17.	Tersedia fasilitas kantor berupa kipas angin dan TV yang masih berfungsi dengan baik sebagai perlengkapan kenyamanan dalam menjalankan tugas kantor.	0,700	0,374	Valid
18.	Fasilitas kantor berupa kipas angin dan TV dimanfaatkan dengan baik.	0,695	0,374	Valid

Penjelasan Tabel 2: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Fasilitas Kantor (X₁) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,374 dapat disimpulkan bahwa 17 pernyataan untuk variabel Fasilitas Kantor (X₁) dinyatakan valid dan 1 pernyataan untuk variabel Fasilitas Kantor (X₁) dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

		Correlations												Total_X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	.723**	.600**	.423*	.306	.565**	.669**	.506**	.605**	.706*	.617**	.731**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.100	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.723**	1	.853**	.437*	.322	.608**	.373*	.345	.577**	.674*	.500**	.540**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.016	.083	.000	.043	.062	.001	.000	.005	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.600**	.853**	1	.299	.292	.665**	.372*	.341	.550**	.739*	.379*	.575**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.108	.117	.000	.043	.065	.002	.000	.039	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.423*	.437*	.299	1	.901**	.601**	.127	.403*	.304	.254	.766**	.413*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.020	.016	.108		.000	.000	.502	.027	.102	.176	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.306	.322	.292	.901**	1	.644**	.139	.442*	.284	.263	.615**	.386*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.100	.083	.117	.000		.000	.463	.015	.128	.161	.000	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.565**	.608**	.665**	.601**	.644**	1	.344	.443*	.551**	.580*	.701**	.462*	.826**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.063	.014	.002	.001	.000	.010	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.669**	.373*	.372*	.127	.139	.344	1	.760**	.629**	.640*	.415*	.816**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.043	.502	.463	.063		.000	.000	.000	.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.506**	.345	.341	.403*	.442*	.443*	.760**	1	.557**	.543*	.638**	.814**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.004	.062	.065	.027	.015	.014	.000		.001	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.605**	.577**	.550**	.304	.284	.551**	.629**	.557**	1	.831*	.559**	.663**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.102	.128	.002	.000	.001		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.706**	.674**	.739**	.254	.263	.580**	.640**	.543**	.831**	1	.537**	.764**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.176	.161	.001	.000	.002	.000		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	.617**	.500**	.379*	.766**	.615**	.701**	.415*	.638**	.559**	.537*	1	.668**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.039	.000	.000	.000	.022	.000	.001	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.731**	.540**	.575**	.413*	.386*	.462*	.816**	.814**	.663**	.764*	.668**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.023	.035	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.818**	.790**	.748**	.691**	.650**	.826**	.632**	.695**	.761**	.805*	.819**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan konsumsi saya.	0,818	0,361	Valid
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya.	0,790	0,361	Valid
3.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya.	0,748	0,361	Valid
4.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kecelakaan.	0,691	0,361	Valid
5.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi kesehatan.	0,650	0,361	Valid
6.	Saya bekerja karena ada jaminan masa depan yang lebih baik.	0,826	0,361	Valid
7.	Adanya interaksi antar karyawan dalam berkomunikasi.	0,632	0,361	Valid
8.	Adanya kerja sama yang kompak antar karyawan di dalam perusahaan.	0,695	0,361	Valid
9.	Karyawan mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan.	0,761	0,361	Valid
10.	Karyawan merasa tidak diremehkan dengan hasil kerjanya.	0,805	0,361	Valid
11.	Karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan/ide.	0,819	0,361	Valid
12.	Karyawan mencapai prestasi kerja atas skill yang dimiliki.	0,814	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 3: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,361 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

		Correlations														Total_X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	
X3.1	Pearson Correlation	1	.420*	.356	.262	.515**	.221	.190	.270	.152	.200	.393*	.169	-.020	.058	.464**
	Sig. (2-tailed)		.021	.053	.161	.004	.240	.314	.149	.423	.289	.032	.372	.918	.760	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.420*	1	.097	.108	.136	-.190	.134	.067	-.050	.000	.394*	.119	.000	.000	.283
	Sig. (2-tailed)	.021		.612	.571	.473	.314	.481	.724	.793	1.000	.031	.532	1.000	1.000	.130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.356	.097	1	.707**	.532**	.670**	.465**	.672**	.716**	.861**	.559**	.413*	.374*	.439*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.053	.612		.000	.002	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.023	.042	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.262	.108	.707**	1	.352	.655**	.451*	.613**	.617**	.724**	.464**	.592**	.447*	.623**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.161	.571	.000		.057	.000	.012	.000	.000	.000	.010	.001	.013	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.515**	.136	.532**	.352	1	.569**	.327	.577**	.326	.530**	.676**	.533**	.062	.268	.612**
	Sig. (2-tailed)	.004	.473	.002	.057		.001	.077	.001	.079	.003	.000	.002	.745	.153	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.221	-.190	.670**	.655**	.569**	1	.610**	.882**	.655**	.750**	.734**	.767**	.260	.732**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.240	.314	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.166	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.190	.134	.465**	.451**	.327	.610**	1	.683**	.407*	.507**	.642**	.650**	.223	.635**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.314	.481	.010	.012	.077	.000		.000	.026	.004	.000	.000	.236	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.270	.067	.672**	.613**	.577**	.882**	.683**	1	.642**	.742**	.854**	.846**	.378*	.788**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.149	.724	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.040	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.152	-.050	.716**	.617**	.326	.655**	.407*	.642**	1	.850**	.516**	.539**	.371*	.524**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.423	.793	.000	.000	.079	.000	.026	.000		.000	.004	.002	.043	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.200	.000	.861**	.724**	.530**	.750**	.507**	.742**	.850**	1	.634**	.628**	.371*	.585**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.289	1.000	.000	.000	.003	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.043	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.11	Pearson Correlation	.393*	.394*	.559**	.464**	.676**	.734**	.642**	.854**	.516**	.634**	1	.851**	.227	.633**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.032	.031	.001	.010	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.227	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.12	Pearson Correlation	.169	.119	.413*	.592**	.533**	.767**	.650**	.846**	.539**	.628**	.851**	1	.414*	.856**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.372	.532	.023	.001	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.023	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.13	Pearson Correlation	-.020	.000	.374*	.447*	.062	.260	.223	.378*	.371*	.371*	.227	.414*	1	.572**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.918	1.000	.042	.013	.745	.166	.236	.040	.043	.043	.227	.023		.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.14	Pearson Correlation	.058	.000	.439*	.623**	.268	.732**	.635**	.788**	.524**	.585**	.633**	.856**	.572**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.760	1.000	.015	.000	.153	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.464**	.283	.800**	.798**	.612**	.790**	.666**	.876**	.726**	.832**	.835**	.817**	.531**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.130	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu (tidak pernah terlambat) sesuai dengan waktu kehadiran yang telah ditentukan perusahaan.	0,464	0,361	Valid
2.	Saya selalu pulang dari tempat kerja tepat waktu sesuai dengan waktu pulang yang telah ditentukan perusahaan.	0,283	0,361	Tidak Valid
3.	Waktu yang ditetapkan digunakan untuk bekerja dengan baik.	0,800	0,361	Valid
4.	Tidak melakukan aktivitas lain yang yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.	0,798	0,361	Valid
5.	Memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,612	0,361	Valid
6.	Karyawan selalu menjalankan perintah dari pimpinan dengan baik.	0,790	0,361	Valid
7.	Karyawan selalu memahami perintah yang disampaikan.	0,666	0,361	Valid
8.	Karyawan selalu cepat dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan.	0,876	0,361	Valid
9.	Karyawan selalu menaati peraturan yang berlaku.	0,726	0,361	Valid
10.	Karyawan selalu melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan.	0,832	0,361	Valid
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.	0,835	0,361	Valid
12.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,817	0,361	Valid

13.	Karyawan selalu berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditentukan.	0,531	0,361	Valid
14.	Karyawan selalu berpakaian rapi pada saat bekerja.	0,772	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 4: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,361 dapat disimpulkan bahwa 13 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) dinyatakan *valid* dan 1 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.562**	.704**	.541**	.440*	.562**	.475**	.524**	.450*	.441*	.756**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.015	.001	.008	.003	.012	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.562**	1	.752**	.632**	.601**	.304	.563**	.643**	.820**	.800**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.103	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.704**	.752**	1	.802**	.602**	.591**	.709**	.841**	.556**	.521**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.541**	.632**	.802**	1	.659**	.402*	.791**	.802**	.591**	.650**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.028	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.440*	.601**	.602**	.659**	1	.324	.731**	.749**	.541**	.696**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000		.081	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.562**	.304	.591**	.402*	.324	1	.557**	.514**	.030	.133	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001	.103	.001	.028	.081		.001	.004	.876	.484	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.475**	.563**	.709**	.791**	.731**	.557**	1	.860**	.439*	.502**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000	.001		.000	.015	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.524**	.643**	.841**	.802**	.749**	.514**	.860**	1	.556**	.521**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.450*	.820**	.556**	.591**	.541**	.030	.439*	.556**	1	.889**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.001	.002	.876	.015	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.441*	.800**	.521**	.650**	.696**	.133	.502**	.521**	.889**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.003	.000	.000	.484	.005	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.756**	.846**	.891**	.844**	.776**	.600**	.815**	.860**	.734**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Pelayanan administrasi/pemberkasas yang ditugaskan dapat diselesaikan pada hari itu juga.	0,756	0,361	Valid
2.	Proses penyelesaian administrasi/pemberkasas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	0,846	0,361	Valid
3.	Karyawan mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas.	0,891	0,361	Valid
4.	Ketelitian merupakan hal yang penting dalam menyelesaikan suatu tugas.	0,844	0,361	Valid
5.	Tidak menunda-nunda waktu dalam penyelesaian tugas.	0,776	0,361	Valid
6.	Tidak hadir ke tempat kerja dengan menggunakan surat ijin.	0,600	0,361	Valid
7.	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	0,815	0,361	Valid
8.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,860	0,361	Valid
9.	Jujur dalam menyelesaikan tugas.	0,734	0,361	Valid
10	Bertanggungjawab pada tugas yang diberikan.	0,772	0,361	Valid

Penjelasan Tabel 5: Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,361 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Fasilitas Kantor (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 6: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 18 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke-18 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Fasilitas Kantor (X_1) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 7: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 12 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,922 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke-12 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 8 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	14

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 8: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 14 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,887 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke-14 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 9 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

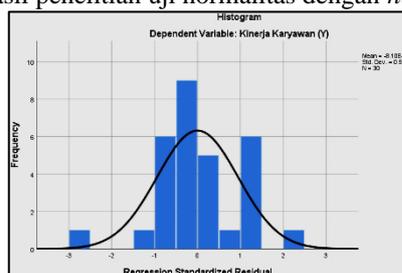
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 9: Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,912 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri:

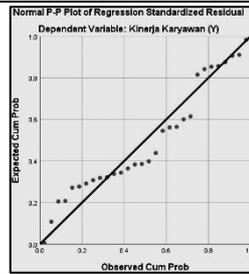
1. Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 1: Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 2: Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32948415
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.127
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 10: Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,133 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas. Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Fasilitas Kantor (X1)	Between Groups	(Combined)	451.533	17	26.561	1.428	.268
		Linearity	16.586	1	16.586	.892	.364
		Deviation from Linearity	434.947	16	27.184	1.462	.256
	Within Groups		223.167	12	18.597		
	Total		674.700	29			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	363.200	11	33.018	1.908	.108

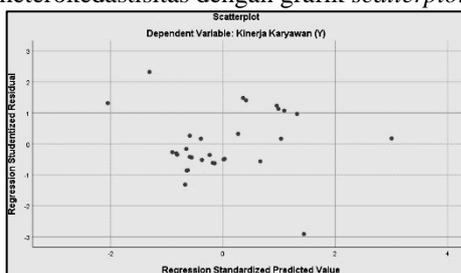
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X2)	Between Groups	Linearity	16.414	1	16.414	.948	.343
		Deviation from Linearity	346.786	10	34.679	2.004	.096
	Within Groups		311.500	18	17.306		
	Total		674.700	29			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X3)	Between Groups	(Combined)	474.833	14	33.917	2.545	.042
		Linearity	97.074	1	97.074	7.285	.016
		Deviation from Linearity	377.760	13	29.058	2.181	.075
	Within Groups		199.867	15	13.324		
	Total		674.700	29			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 11: Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,256 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kantor (X_1) terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y), nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,096 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y), dan nilai *Deviation from linearity* sebesar $0,075 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Gambar 3: Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Analisis Regresi Berganda

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.895	8.078		3.453	.002
	Fasilitas Kantor (X1)	-.052	.151	-.100	-.344	.734
	Motivasi Kerja (X2)	-.184	.207	-.285	-.889	.382
	Disiplin Kerja (X3)	.482	.208	.671	2.320	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 12: Diatas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 27,895 + (-0,052) + (-0,184) + 0,482 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 27,895. Artinya, jika nilai Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dianggap bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 27,895.
2. Koefisien X_1 (b_1) = (- 0,052). Artinya, variabel Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan koefisien regresi sebesar (- 0,052), bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Fasilitas Kantor sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar (- 0,052).
3. Koefisien X_2 (b_2) = (- 0,184). Artinya, variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar (- 0,184), bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar (- 0,184).
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,482. Artinya, variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,482, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,482.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.101	4.572
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2)				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 13: Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,101 yang artinya sebesar 10,1% variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menjelaskan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 89,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, promosi jabatan dan lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.111	3	43.704	2.090	.126 ^b
	Residual	543.589	26	20.907		
	Total	674.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Fasilitas Kantor (X1), Motivasi Kerja (X2)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 14: Diketahui nilai $F_{hitung} 2,090 > F_{tabel} 2,96$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima maka Fasilitas Kantor (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Agung Beringin Lestari Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 15 Hasil Uji t

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	27.895	8.078		3.453	.002
	Fasilitas Kantor (X1)	-.052	.151	-.100	-.344	.734
	Motivasi Kerja (X2)	-.184	.207	-.285	-.889	.382
	Disiplin Kerja (X3)	.482	.208	.671	2.320	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Penjelasan Tabel 15:

1. Untuk variabel Fasilitas Kantor nilai thitung (- 0,344) < ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
2. Untuk variabel Motivasi Kerja nilai thitung (- 0,889) < ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja nilai thitung 2,320 > ttabel 2,055 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Beringin Lestari Medan.
5. Sebesar 10,1% variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menjelaskan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 89,69% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor gaji, pengawasan kerja, promosi jabatan, dan lainnya.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka didapatkan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat menyediakan dan memberikan fasilitas kantor untuk kelengkapan alat-alat agar membantu dan mempermudah karyawan dalam bekerja.
2. Diharapkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara; memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasa berjalan dengan baik. Hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.
3. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja agar tidak sering absen, tidak terlambat masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan membuat deskripsi pekerjaan secara tertulis agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pimpinan juga dapat memberikan contoh keteladanan yang baik kepada bawahan mengenai disiplin yang baik seperti pimpinan tepat waktu hadir ke perusahaan, dan memperlakukan karyawan dengan sama dan adil agar terbentuk kepuasan kerja karyawan.
4. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti: faktor gaji, pengawasan kerja, promosi jabatan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9-14.

[2] H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.

[3] Yulianthi, *Ilmu Sosial Budaya Dasar*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2015.

[4] [Online]. Tersedia: https://id.wikipedia.org/wiki/Fasilitas_umum#:~:text=Facilitas%20umum%20atau%20sering%20siakronimkan,dalam%20melaksanakan%20kegiatan%20sehari%20hari[20 Agustus 2020].

- [5] Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- [6] Endang Titik Lestari, *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2020.
- [7] Shilphy A. Octavia, *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2020.
- [8] Irham Fahmi, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016 (b), Cetakan Ketiga.
- [9] Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, 2019, pp. 25.
- [10] Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [11] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016, Edisi Kelima, Cetakan Kesepuluh.
- [12] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [13] Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta", *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015.
- [14] Rupik Arofah, "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas NNegeri Semarang*, 2015.
- [15] Sitti Laeliah Rahmayani, "Hubungan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Sumba Timur Provinsi Nusa Tenggara Timur", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2017.
- [16] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan kesatu.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- [18] Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman: Deepublish, Februari 2020.
- [19] Minar Ferichani, *Hedonisme Preferensi Dalam Mengonsumsi Daging*, Yogyakarta: CV. Absolute Media, 2017.
- [20] Singgih Santoso, *Statistik Multivariat Dengan SPSS*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [21] Singgih Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- [22] Duwi Priyatno, *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, Yogyakarta: MediaKom, 2016, Cetakan Ke-1.
- [23] Maulana, *Statitika Dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, Sumedang: UPI Sumedang Press, 2016, Cetakan Ke-1.