

PENGARUH SARANA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

FADILLA PUSPITA HADI¹, JUFRIZEN²

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

dillahadi71@gmail.com

jufrizen@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan juga 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 pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja, disiplin kerja, kinerja dan motivasi kerja*

**EFFECT OF WORK MEANS AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE CAPABILITIES THROUGH WORK
MOTIVATION AT PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

ABSTRACT

The purpose of this study aims to analyze several things, namely: the effect of work facilities on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of work facilities on work motivation, the effect of work discipline on work motivation, the effect of work facilities on employee performance through work motivation and also the effect of work discipline on employee performance through work motivation. In this study using 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.

Keywords: *Work facilities, work discipline, work performance and motivation.*

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 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).

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.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah motivasi kerja adalah faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010).

Begitu pula halnya dengan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang fasilitas kerja yang 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.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. 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.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang diinginkan.

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)

Sedangkan menurut Suprihatin (2015) motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kemauan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Selanjutnya menurut Alma (2009) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya 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.

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 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.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib yang dibuat oleh setiap perusahaan yang dimana harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dan juga demi kelancaran dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah 695 orang. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 87 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik dalam pengumpulan data ini adalah menggunakan data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan kemudian dikumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Efek Mediasi (Mediation Effect) dengan menggunakan metode statistic. Metode statistic yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

a. *Construct reliability and validity*

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).

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Composite Reliability
Composite Reliability

X1	0,933
X2	0,934
Y	0,922
Z	0,917

Sumber : Data SEM-PLS 2020

- 1) Variabel fasilitas kerja (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability fasilitas kerja (X1) adalah $0.933 > 0.6$
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability disiplin kerja (X2) adalah $0.934 > 0.6$
- 3) Variabel motivasi kerja (Z) adalah reliable, karena nilai composite reliability motivasi kerja (Z) adalah $0.917 > 0.6$
- 4) Variabel kinerja (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kinerja (Y) adalah $0.922 > 0.6$.

b. *Discriminant Validity*

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 4.11 Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)
Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	X	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 atau 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 kontruksi 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).

Analisis model struktural/structural model analysis (inner model)

Analisis model pengukuran (inner models) Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects : (a) Direct effects; (b) InDirect effects; dan (c) Total effects.

1. 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). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12 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).

2. 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). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.12 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) memiliki 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.

Tabel 4.13 F-Square

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

Sumber: Data SEM-PLS 2020

3. Mediation effects

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

a. Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). 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

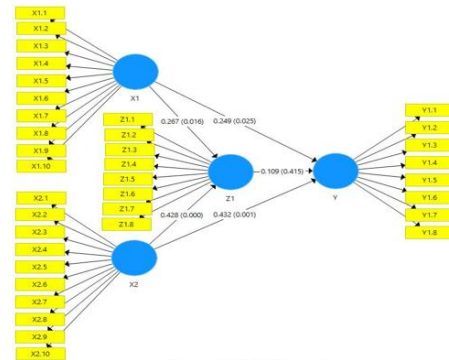
lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values<0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values>0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14 Direct Effect

	Original Sample	P-Values
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 4.14 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 4.1 Efek Mediasi

Sumber : Data SEM-PLS 2020

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/dimediasi 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), memediasi 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 memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15 Indirect effect

	Original Sample	P-Values
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 4.14 pengaruh tidak langsung (1) $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ adalah 0.029, dengan P-Values $0.469 > 0.05$ (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediasi 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 (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16 Total effect

	Original Sample	P-Values
$X1 \rightarrow Y$	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 4.15 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.

PEMBAHASAN

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); yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. 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. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015); 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 pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah positif dan tidak signifikan. Hasil tersebut berarti bahwa (1) nilai yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. 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. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, *et al* (2012) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) 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 positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas yang disediakan

perusahaan maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (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 hasil pengolahan data diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan hal ini dapat dilihat pada jawaban angket responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) 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 kerja nya dengan begitu kinerja nya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

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 kerja nya dengan begitu kinerja nya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan.

Adapun saran yang diberikan 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. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan menyelesaikan masalah-

masalah yang terjadi dalam perusahaan seperti fasilitas kerja, disiplin kerja agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.

Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.

Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

INTERNET

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.

Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

JURNAL

Arianty, N., & Andira, A. (2021) Pengaruh Brand Image Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 39-50.

Arianty, N., & Masyhura, M. (2019, October). Strategi Pemasaran Susu Kedelai Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Keluarga. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 257-264).

Julita, J., Arianty, N., & Rambe, M. F. (2021). Entrepreneur Independence Model in Improving Entrepreneur's Performance in Lubuk Pakam District. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 133-142.

Masyhura, M. D., & Arianty, N. (2019, October). Pemanfaatan Pekarangan dalam Usaha Budidaya Sayuran Secara Hidroponik. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 182-186).