

The Effect Of Work Facilities And Discipline On Employee Performance At USUpress Medan**Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di USUpress Medan****Saharuddin Sinaga¹, Siti Wardah Pratidina Nasution², Suriana³**^{1,2,3}Ekonomi Manajemen, Universitas AlWashliyahE-mail: ¹sahar0424@gmail.com; ²pratidina.bachrain@gmail.com; ³suriana7771@gmail.com**Abstract**

The purpose of this study was to determine whether facilities and work discipline significantly influence employee performance at USUpress Medan and how much influence it has. The population in this study was 31 USUpress Medan employees, the sample in this study was 31 people. This study used a quantitative method with multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was concluded that the facility variable has a statistically significant influence on the USUpress Medan employee performance variable. The work discipline variable does not have a statistically significant influence on the USUpress Medan employee performance variable. The facility and work discipline variables together have a significant influence on the performance of USUpress Medan employees. The facility and work discipline variables are able to influence the USUpress employee performance variable by 95 percent, while the rest is influenced by other variables that were not studied.

Keywords: work facilities, employee performance**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah fasilitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di USUpress Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai USUpress Medan yang berjumlah 31 orang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan kesimpulan bahwa Variabel fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja pegawai USUpress Medan. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja pegawai USUpress Medan. Variabel fasilitas dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai USUpress Medan. Variabel fasilitas dan disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai USUpress sebesar 95 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords: fasilitas kerja, kinerja pegawai**PENDAHULUAN**

Dalam era informasi ini, persaingan di berbagai sektor bisnis semakin ketat. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh fasilitas kerja dan disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi. Penggunaan sistem informasi terintegrasi menjadi penting bagi organisasi guna menghasilkan informasi yang cepat dalam mendukung salah satu faktor yaitu fasilitas kerja perusahaan (Ramdani & T. Husain, 2017). Fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian terdahulu oleh Rintama Sitompul (2018) pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya, dimana fasilitas kerja ditemukan memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja pegawainya secara empiris, tetapi pada studi di UPT Pueskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif (Kinanda, Rifa'i, & Susanto, 2024).

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek yang akan menentukan keberhasilan organisasi ketika kesiapan (*readiness*) pada suatu organisasi diidentifikasi dengan baik (Sani, Andrianingsih, Aisyah, & Taufik, 2024). Kesiapan ini tentunya tidak terlepas dari adanya kedisiplinan pegawai dalam penggunaan fasilitas kerja yang baik. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketertiban dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini melanjutkan dari identifikasi telaah beberapa dari penelitian terdahulu dan juga melakukan observasi awal pada USUpress Medan. Adapun beberapa permasalahan terkait fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai diantaranya adalah terdapat kekhawatiran bahwa fasilitas kerja yang tersedia di USUpress Medan tidak optimal atau tidak

memadai sesuai dengan kebutuhan pegawai, kurangnya fasilitas yang mendukung, seperti perangkat kerja, ruang kerja yang nyaman, atau peralatan kerja yang memadai, dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai, ada potensi bahwa tingkat disiplin kerja di USUpress Medan tidak konsisten atau kurang ditegakkan dengan baik dan ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab kurang yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai

Dengan memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fasilitas kerja, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai di USUpress Medan, kemudian dikaji secara bersama-sama kedua faktor tersebut serta mengkaji seberapa besar pengaruh fasilitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di USUpress Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada unit kerja di lingkungan Universitas pada umumnya, khususnya di Universitas Sumatera Utara (USU)press Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

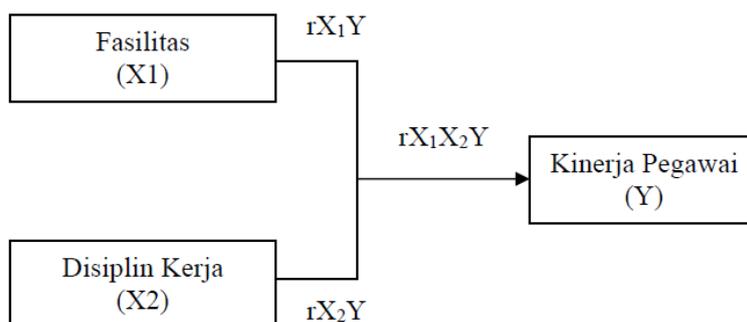
Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut. Moenir dalam Ragil Anandita, dkk. (2021) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Mulyapradana dan Hatta dalam Jufrizen (2021), fasilitas yang diberikan perusahaan adalah sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Lebih lanjut, Asri, dkk. menambahkan fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Jufrizen, 2021). Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2019) yang diberikan pada diantaranya Musholla/Masjid, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko serta fasilitas izin (Jufrizen, 2021). Menurut Hartanto dalam Sitompul (2018), karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan, dan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Indikator fasilitas kerja menurut Faisal sebagaimana dikutip oleh Ragil Anandita, dkk. (2021) diantaranya: (i) sesuai dengan kebutuhan, di dalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. (ii) mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. (iii) mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. (iv) mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target. (v) penempatan ditata dengan benar, fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb. sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

Menurut Handoko dalam Tyas dan Sunuharyo (2018), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuatnya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua kondisi, yaitu: (i) Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. (ii) Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku (Mangkunegara, 2020). Sedangkan menurut Hasibuan, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Tyas & Suharyono, 2018).

Menurut Bastian dalam Hanindiya, dkk. (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Harifah (2019), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on the right job*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan oganisasi (tujuan kerja).

Dalam menentukan rumusan kerangka penelitian, dibutuhkan suatu model riset yang diusulkan. Model itu sendiri merupakan konstruksi atas struktur, kuantifikasi, isi maupun makna dengan batasan tertentu (Husain, 2019). Model konsep pada penelitian kinerja pegawai USUpress Medan dan hipotesis alternatifnya dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

- H₁ : Diduga variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di USUpress Medan
- H₂ : Diduga variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di USUpress Medan
- H₃ : Diduga variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di USUpress Medan

METODE

Metodologi penelitian adalah panduan yang berkaitan dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data dalam konteks pencapaian tujuan penelitian. Desain penelitian mencakup rencana komprehensif untuk pengumpulan data dalam penelitian empiris (Bhattacharjee, 2019, hal. 37). Riset ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian ini adalah pegawai USUpress Medan yang berlokasi di Jl. Dr. Mansyur Komplek Universitas Sumatera Utara Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Populasi penelitian mencakup wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai USUpress Medan yang berjumlah 31 orang. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh (Harifah, 2019). Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

Data primer digunakan pada penelitian ini menggunakan perangkat atau *tools* kuesioner, dan studi kepustakaan sebagai data sekunder. Skala pengukuran menggunakan kategori Likert dengan 5 (lima) skor rentang jawaban dari rentang alternatif jawaban dalam opsi '1' yaitu STS (kategori Sangat tidak Setuju) hingga opsi '5' SS (kategori Sangat Setuju) yang dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel X₁ (Fasilitas), dimana menggunakan indikator berdasarkan Moenir yaitu (i) fasilitas alat kerja, (ii) fasilitas perlengkapan kerja, dan (iii) fasilitas sosial (Jufrizen, 2021). Dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel X₂ (Disiplin Kerja), dimana menggunakan indikator berdasarkan Siswanto yaitu (i) frekuensi kehadiran, (ii) tingkat kewaspadaan, (iii) ketaatan pada standar, (iv) ketaatan pada peraturan kerja, dan (v) etika kerja (Tyas & Suharyono, 2018). Dioperasionalisasikan dengan 10 butir pernyataan atas variabel Y (Kinerja Pegawai), dimana menggunakan indikator berdasarkan AA. Anwar Prabu Mangkunegara yaitu (i) kualitas kerja, (ii) kuantitas kerja, (iii) keandalan kerja, dan (iv) sikap kerja.

Metode analisis menggunakan teknik multivariat, yaitu analisis yang berhubungan dengan cara yang dipergunakan dalam pengolahan data dengan menggunakan statistik dalam upaya mencapai tujuan dari suatu penelitian yang menggunakan pendekatan inferensial (Santosa, 2019, p. 3). Analisis data ini mempergunakan teknik regresi berganda melalui persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Teknik analisis diawali dengan cara menguji keabsahan data (validitas) dan keandalan instrumen (reliabilitas). Pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi SPSS *ver*26. Pengujian uji hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (uji t), dan uji simultan (F).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang berdasarkan output statistik berdasarkan karakteristik responden dari 31 pegawai USUpres Medan, diperoleh sebaran berdasarkan usia yang bervariasi yaitu 32,26 persen berusia 37-47 tahun, 25,81 persen berusia 17-26 tahun, 22,58 persen berusia 27-36 tahun, dan 19,35 persen berusia lebih dari 57 tahun. Adapun mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 64,51 persen dengan sebaran tingkat pendidikan SMA, Strata 1, dan Strata 2. Mayoritas pegawai USUpres Medan telah bekerja selama 16-20 tahun, dan 1-5 tahun. Hasil uji keabsahan data (validitas) dan keandalan instrumen (reliabilitas) pada penelitian ini dirangkum pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Keabsahan Data dan Keandalan Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Corrected Item-Total Correlation	Hasil Uji	Nilai Cronbach Alpha's (α)	Hasil Uji
Fasilitas (X ₁)	Item.1 = 0,632 Item.2 = 0,632 Item.3 = 0,573 Item.4 = 0,625 Item.5 = 0,597 Item.6 = 0,431 Item.7 = 0,591 Item.8 = 0,622 Item.9 = 0,796 Item.10 = 0,796	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,889	> 0,7, reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	Item.1 = 0,837 Item.2 = 0,573 Item.3 = 0,595 Item.4 = 0,807 Item.5 = 0,755 Item.6 = 0,663 Item.7 = 0,652 Item.8 = 0,394 Item.9 = 0,858 Item.10 = 0,825	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,926	> 0,7, reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Item.1 = 0,408 Item.2 = 0,541 Item.3 = 0,573 Item.4 = 0,718 Item.5 = 0,818 Item.6 = 0,672 Item.7 = 0,677 Item.8 = 0,634 Item.9 = 0,516 Item.10 = 0,604	valid valid valid valid valid valid valid valid valid valid	0,880	> 0,7, reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, pada kolom *corrected item-total correlation*, terlihat bahwa semua item memiliki nilai di atas 0,3 yang menunjukkan bahwa seluruh item valid. Item fasilitas_9 dan fasilitas_10 memiliki nilai tertinggi yaitu masing-masing 0,796, menandakan item ini memiliki kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel fasilitas secara keseluruhan. Sementara item fasilitas_6 memiliki nilai terendah 0,431 namun masih di atas ambang batas 0,3 sehingga juga dinyatakan valid. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Fasilitas (X₁) memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur aspek fasilitas secara valid. Item disiplin kerja_9 memiliki nilai tertinggi yaitu 0,858, menandakan item ini memiliki kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel disiplin kerja secara keseluruhan. Sementara item disiplin kerja_8 memiliki nilai terendah 0,394 namun masih di atas ambang batas 0,3 sehingga juga dinyatakan valid. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur aspek disiplin kerja secara valid. Item kinerja pegawai_5 memiliki nilai tertinggi yaitu 0,818, menandakan item ini memiliki kontribusi atau keterkaitan paling kuat dengan variabel kinerja pegawai secara keseluruhan. Sementara item kinerja pegawai_9 memiliki nilai terendah 0,516 namun

masih di atas ambang batas 0,3 sehingga juga dinyatakan valid. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai tersebut secara valid. Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menghasilkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,889, 0,926, dan 0,880 untuk Variabel Fasilitas Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena nilai tersebut lebih dari 0,7, artinya variabel tersebut dapat diakui keandalannya (memenuhi unsur reliabilitas instrumen penelitian).

Hasil Uji Hipotesis

Output SPSS *printed output* yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian berdasarkan hipotesis alternatif yang diusulkan berdasarkan Fasilitas (X₁) dan Disiplin Kerja (x₂) apakah berpengaruh signifikan atau tidak pada Kinerja Pegawai (Y) USUpress Medan) baik secara parsial dan simultan dirangkum pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Statistik

Variabel (Arah Pengaruh)	Koefisien β	sig.	Kesimpulan
<i>Constant</i>	0,775	0,000	
H ₁ : Fasilitas → Kinerja Karyawan Perusahaan	0,990	0,000	Ha diterima
H ₂ : Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan Perusahaan	0,006	0,886	H0 diterima
H ₃ : Fasilitas dan Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	-	0,000	Ha diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Rangkuman hasil uji hipotesis statistik pada penelitian ini (Tabel 2) menghasilkan persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 0,775 + 0,990X_1 + 0,006X_2 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian	Skor Perolehan	Kesimpulan
R-Square	0,950	Kontribusi Pengaruh Sangat Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 2 menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,775 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada saat masing-masing variabel independen bernilai 0 (nol). Koefisien Fasilitas (X₁) dengan perolehan sebesar 0,990 menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai (*prob.* = 0,000 < 0,05), sementara Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif, namu tidak signifikan dengan koefisien regresi hanya sebesar 0,006 terhadap Kinerja Pegawai (*prob.* = 0,886 > 0,05). Nilai Beta menunjukkan bahwa Fasilitas (X₁) memiliki pengaruh yang jauh lebih kuat sebesar 99 persen dibandingkan dengan Disiplin Kerja (X₂) yang hanya sebesar 0,6 persen. Kesimpulannya dalam model regresi berganda ini, Fasilitas menjadi prediktor yang sangat kuat dan signifikan untuk Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,975, hal ini menandakan bahwa 95 persen atas besarnya kontribusi variabel Kinerja Pegawai yang sangat tinggi dijelaskan oleh variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 5 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,990 dengan probabilitas 0,000 yang menandakan bahwa Fasilitas sangat kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai di USUpress Medan (Y), dimana temuan hasil penelitian ini selaras dengan riset terdahulu yang menyatakan bahwa fasilitas dapat membantu pegawai dalam membantu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif di UPT Pueskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir (Kinanda, Rifa'i, & Susanto, 2024), tetapi tidak sesuai dengan penelitian Rintama Sitompul pada studi Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya yang membuktikan fasilitas memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja pegawainya. Hal ini juga dibuktikan dengan sebaran statistik deskriptif pada item ke 9 dan 10 yang menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan ruang penyimpanan yang aman dan terorganisir untuk perlengkapan kerja serta kelengkapannya dan kondisi perlengkapan kerja yang disediakan. Fasilitas kerja ini menjadi sarana pendukung dalam proses aktivitas sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan (Sitompul, 2018).

Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki koefisien regresi hanya sebesar 0,006 dengan probabilitas 0,886 yang menandakan bahwa Disiplin Kerja sangat lemah dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap

Kinerja Pegawai di USUpress Medan (Y), dimana temuan hasil penelitian ini tidak selaras dengan riset terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) (Jufrizen, 2021), dan juga pada penelitian Tyas dan Suharyono (2018) yang membuktikan pengaruh disiplin kerja di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap; penelitian Syafrina (2017) di PT. Suka Fajar Pekanbaru. Rendahnya pengaruh disiplin kerja pada penelitian ini juga dibuktikan dengan sebaran statistik deskriptif pada item ke 8 yang menyatakan bahwa tidak pernah melanggar peraturan kerja yang telah ditetapkan, mungkin dikarenakan pegawai di USUpress Medan hanya berpatokan untuk memenuhi peraturan kerja yang ditetapkan tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Variabel Fasilitas (X_1) dan Disiplin Kerja Kerja (X_2) pada di USUpress Medan (Y) yang membuktikan pernyataan hipotesis ketiga (H_3) yaitu diduga variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Besarnya pengaruh dari perolehan skor probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) artinya berpengaruh signifikan. Temuan ini menandakan bahwa respon faktor fasilitas kerja yang disediakan USUpress Medan menjadi dominan tetapi harus diiringi dengan disiplin kerja yang tinggi, yang dibuktikan dengan kontribusi kedua faktor di atas sebesar 95 persen. Kondisi ini juga diperkuat bahwa item ke-5 yang diuji pada pernyataan kuesioner dimana adanya kemampuan dalam bekerja secara efisien dan produktif untuk menghasilkan output yang diharapkan tentunya tidak terlepas dari tingkat disiplin kerja yang baik. Disiplin yang merupakan bagian dari motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2020).

PENUTUP

Simpulan

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda dan menginterpretasikan hasil dari persamaan regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasinya. Simpulan akhir dari penelitian ini yaitu: (1) Variabel Fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan; (2) Variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan; (3) Variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Kinerja Pegawai USUpress Medan; dan (4) Variabel Fasilitas dan Disiplin Kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh yang sangat kuat yaitu 95 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Mengingat hasil penelitian yang telah disimpulkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pihak manajemen USUpress Medan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas serta kuantitas fasilitas kerja yang disediakan. Hal ini dapat dilakukan dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan kantor, memperbaiki sarana pendukung serta memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Meskipun disiplin kerja tidak ditemukan memiliki pengaruh signifikan. Disiplin kerja tetap merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen dapat membuat kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja, seperti memberikan pelatihan, sosialisasi, dan penerapan aturan yang jelas serta konsisten. Penelitian ini hanya berfokus pada fasilitas dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Namun, masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pihak manajemen disarankan untuk mengidentifikasi dan memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal.

Untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja pegawai, pihak manajemen USUpress Medan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap fasilitas, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang terkait. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian kebijakan atau program yang ada. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pihak manajemen disarankan untuk melibatkan partisipasi pegawai, misalnya dengan meminta masukan, saran, atau umpan balik dari pegawai terkait fasilitas, disiplin kerja, atau aspek lain yang mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pegawai terhadap program peningkatan kinerja yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881-890. doi:10.37301/jmubh.v16i2.19047
- Bhattacharjee, A. (2019). *Social Science Research: Principles, Methods and Practices* (Edisi Revisi). Australia: University of Southern Queensland.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Statistik SPSS 26* (10th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanindiya, B., Ekawati, Y. A., Kurniawan, H., Mustaruddin, & Sanjaya, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Simalungun Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Bidang Kesehatan, Ekonomi, Pendidikan dan Kemasyarakatan (SINAS TAMPAN)*. 4, hal. 185-198. Sumatera Utara: Universitas Efarina.
- Harifah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277
- Kinanda, R. L., Rifa'i, A., & Susanto, B. F. (2024). Pengaruh Fasilitas Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 10(2), 208-221. doi:10.32520/jam.v10i2.3721
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi* (Edisi ke-14). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ramdani, & T. Husain. (2017). Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penyewaan Ruangan dan Fasilitas pada PT. Indramas Jayalestari. *Jurnal Sistem dan Komputerisasi Akuntansi*, 1(2), 1-7.
- Sani, A., Andrianingsih, Aisyah, S., & Taufik, A. (2024). Dampak Kesiapan Organisasi terhadap Keberhasilan Cloud Computing di UMKM dengan Model Delone dan Mclean. *Infotech: Journal of Technology Information*, 10(2), 319-326. doi:10.37365/jti.v10i2.325
- Santosa, A. D. (2019). *Analisis Multivariat (Cetakan Ketiga)* (3rd Ed.). Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya. *JISPAR: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 7(1), 31-37. doi:10.37304/jispar.v7i1.420
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. doi:10.36975/jeb.v8i4.5
- Tyas, R. D., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.