

PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. INDONESIA MAKMUR KEDIRI

Ongky Wijaya

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
E-mail : ongkywijaya77@gmail.com

Indah Yuni Astuti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
E-mail : indahyuniastuti1@gmail.com

Endah Kurniawati

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
E-mail : endahcollection3@gmail.com

***Abstract.** This study aims to explain the partial and simultaneous influence between the variables of work discipline, work facilities and work experience on employee performance. This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. By using SPSS version 28 program, the researcher conducted several tests including validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination test. The population in this study amounted to 40 permanent employees, and all permanent employees were used as research samples (saturated samples). The results of this study indicate that work discipline has a partial and significant effect on employee performance. Work facilities have a partial and significant effect on employee performance. Work experience has a partial and significant effect on employee performance. And work discipline, work facilities, and work experience simultaneously affect employee performance.*

***Keyword :** work discipline, work facilities, work experience and performance*

Abstrak. penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Dengan menggunakan program SPSS versi 28, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan tetap, dan semua karyawan tetap digunakan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Received Juli 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted September 22, 2022

* Ongky Wijaya, ongkywijaya77@gmail.com

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Di era kemajuan saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting yang mendukung suatu kinerja, maka karyawan yang berperan sebagai penggerak perusahaan, tempat mereka untuk memperoleh pendapatan untuk mencukupi kebutuhan hidup sangat penting dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan dituntut untuk bersikap terampil, loyal dan profesional ketika menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang mampu melaksanakan hal tersebut maka perusahaan diharapkan akan semakin berkembang.

Sumber daya yang produktif dalam suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan-karyawan yang terdapat di dalamnya memiliki pemahaman akan pekerjaannya, kemampuan yang luas, disiplin yang tinggi, serta mengetahui apa saja yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan bagian dan jabatannya, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan (Kurniawati,193:2020). Selain itu pengelolaan SDM yang baik dapat menunjang kinerja perusahaan baik dari aspek pendapatan maupun pengeluaran. Apabila pencapaian kerja karyawan menurun, dapat menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dalam meraih target yang ingin dicapai. Perusahaan biasanya akan melakukan beberapa kegiatan mulai dari merekrut, menyeleksi, melatih serta mempertahankan karyawan yang memiliki kompeten di bidangnya sehingga perusahaan dapat terwujud tujuan yang diinginkan(Ardana et.al, 2013:3). Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan suatu perusahaan, untuk itu maka sumber daya manusia harus dikelola dengan benar agar tercipta kinerja yang berkualitas dan mampu menjadi karyawan yang berkompoten (Astuti ,15:2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran merupakan cara seseorang untuk mentaati segala peraturan, tugas yang diberikan serta bertanggung jawab dengan semua yang dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan dari orang lain. Mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang telah dibuat merupakan tanggung jawab sebagai acuan perusahaan untuk menilai karyawan tersebut mempunyai kedisiplinan kerja atau tidak

Selain disiplin kerja, tersedianya fasilitas kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan juga menentukan kinerja perusahaan tersebut. Fasilitas sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Anam & Rahardja (2017:2) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah semakin baik fasilitas yang terdapat di dalam perusahaan maka karyawannya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut”. Fasilitas kerja yang tersedia menjadi aspek yang menentukan keefektifan pekerja dan tingkat keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu atasan wajib mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Pengalaman kerja juga ikut berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan.

Pengalaman kerja menurut Handoko (2014:24) merupakan “Pengusaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pengalaman kerja yang mumpuni dapat membuat karyawan menyelesaikan segala tugas yang diberikan serta dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi. Dengan pengalaman yang cukup banyak dan panjang maka mereka diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik dari pada yang tidak memiliki pengalaman sama sekali.

Kinerja karyawan merupakan hasil output kerja atau prestasi yang dicapai sumber daya manusia yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang di dapat pada suatu periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dapat memberikan kontribusi pada ekonomi merupakan tujuan hasil dari kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan (Mangkunegara,2013:9).

Fungsi disiplin kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja yang kurang baik akan menimbulkan dampak negatif bagi sebuah organisasi atau perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kinerja dan berkurangnya produktivitas karyawan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib memikirkan mengenai tersebut agar dapat menjadikan perusahaan tersebut dapat kompeten di bidangnya. Permasalahan ini juga terjadi di salah satu perusahaan yang ada Desa Kranggan Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri yaitu UD. Indonesia Makmur.

UD. Indonesia Makmur merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri yang bergerak di bidang produksi tepung. Penelitian ini berawal dari sebuah masalah dalam suatu objek penelitian pada disiplin kerja pada karyawan UD. Indonesia Makmur yaitu masih adanya tingkat keterlambatan karyawan, masih adanya karyawan yang absen dalam bekerja, kurang menjalankan instruksi pekerjaan yang diberikan atasan dan apabila ada tugas tambahan belum dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

Mengenai fasilitas kerja pada UD. Indonesia Makmur permasalahan yang terjadi yaitu masih adanya fasilitas yang lama yang perlu diganti dengan alat yang lebih modern baik fasilitas alat kerja maupun perlengkapan kerja. Pengalaman kerja pada karyawan UD. Indonesia Makmur juga terdapat permasalahan yaitu terdapat perbedaan rentang waktu atau masa kerja karyawan dengan karyawan yang lainnya sehingga berdampak pada hasil kinerja yang dihasilkan masih kurang Adapun masalah kinerja karyawan adalah pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan minimnya pencapaian tujuan atau target kerja dalam batas waktu yang sudah ditentukan serta kurangnya keterampilan dalam bekerja

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja merupakan suatu cara yang dipakai oleh manajer untuk berinteraksi dengan semua karyawan sehingga mau untuk mematuhi segala peraturan perusahaan agar mampu untuk merubah segala tingkah laku sebagai wujud kesadaran akan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga suatu perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sutrisno (2013:94), indikator disiplin kerja meliputi :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan suatu alat teknologi yang membantu karyawan untuk mendapatkan semangat kerja dalam mengerjakan tugas sehingga sangat berperan penting untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Menurut Moekijat (2014:155) menyatakan yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau alat dan barang yang memfasilitasi atau dapat memberikan kemudahan untuk menyelenggarakan kegiatan operasional, yang terdiri dari sarana dan prasarana. Menurut Moenir (2014), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas perlengkapan kerja

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan yang dapat memberi kesempatan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka keterampilan seseorang dalam mengerjakan tugas pekerjaan juga akan meningkat. Menurut Suwanto (2013:117) "Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". Menurut Foster (2012:43), indikator pengalaman kerja meliputi:

1. Lama waktu / masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan di suatu perusahaan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Menurut Bangun (2012:233), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Indonesia Makmur Kediri yang beralamat di Jl. Kranggan No.136, Kranggan, Kec. Gurah, Kabupaten Kediri. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Maret 2022 – Agustus 2022.

Metode Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik.

Populasi

“Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sujarweni, 2019:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD. Indonesia Makmur Kediri yaitu sebanyak 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel berjumlah 40 orang sama dengan jumlah populasinya, karena dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sujarweni (2019:87), “Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linear berganda yang nantinya akan diolah datanya menggunakan perhitungan program komputer *software* SPSS versi 28.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (dalam Sujarweni 2019:158), ‘Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner’. Kuesioner mampu melihat sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut sehingga dapat dikatakan suatu data valid. Mengenai valid atau tidaknya instrumen dapat dilihat melalui jika r hitung lebih dari r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 28 untuk membantu peneliti untuk menganalisis data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur stabil atau tidaknya suatu gejala maupun kejadian suatu alat pengukur. Semakin stabil alat pengukur untuk mengukur gejala maka reliabilitasnya juga semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya apabila alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala maka reliabilitasnya rendah. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, rentang skor antara 1- 4 di mana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila hasil *alpha cronbach* $> 0,6$ dan jika koefisien *alpha cronbach* $< 0,6$ menunjukkan kurangnya reliabel suatu instrumen.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kualitas data sehingga data akan diketahui keabsahannya dan pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan empat macam uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja yang merupakan variabel independen terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi t menjelaskan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat seberapa jauh pengaruhnya'Ghozali (dalam Sujarweni 2019:229). Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikansi $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika taraf signifikansi $> 0,05$.

6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

“Uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan” (Sujarweni, 2019:228). Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi dimana jika sig di bawah 0,05.

7. Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2019:164), “Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dapat dikatakan koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Sig	Validitas	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,329	0,038	0,05	Valid
	X1.2	0,532	0,001	0,05	Valid
	X1.3	0,782	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,718	0,001	0,05	Valid
	X1.5	0,345	0,029	0,05	Valid
	X1.6	0,685	0,001	0,05	Valid
	X1.7	0,745	0,001	0,05	Valid
	X1.8	0,666	0,001	0,05	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,870	0,001	0,05	Valid
	X2.2	0,864	0,001	0,05	Valid
	X2.3	0,908	0,001	0,05	Valid
	X2.4	0,735	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,557	0,001	0,05	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,359	0,023	0,05	Valid
	X3.2	0,462	0,003	0,05	Valid
	X3.3	0,733	0,001	0,05	Valid
	X3.4	0,361	0,022	0,05	Valid
	X3.5	0,811	0,001	0,05	Valid
	X3.6	0,757	0,001	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,769	0,001	0,05	Valid
	Y2	0,789	0,001	0,05	Valid
	Y3	0,701	0,001	0,05	Valid
	Y4	0,798	0,001	0,05	Valid
	Y5	0,773	0,001	0,05	Valid
	Y6	0,618	0,001	0,05	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 1 nilai korelasi (Person Correlation) item disiplin kerja, fasilitas kerja, pengalaman kerja dan kinerja pada pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai batas minimum	Keterangan
Disiplin Kerja	0,745	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,803	0,6	Reliabel
Pengalaman kerja	0,735	0,6	Reliabel
Kinerja	0,787	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, pengalaman kerja dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua item variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1). Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,096	> 0,05	Normal
Fasilitas Kerja	0,098	> 0,05	Normal
Pengalaman Kerja	0,072	> 0,05	Normal
Kinerja	0,084	> 0,05	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai sig. KS pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,745, fasilitas kerja (X2) sebesar 0,803, pengalaman kerja (X3) sebesar 0,735 dan kinerja (Y) sebesar 0,787 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data setiap variabel berdistribusi normal.

2). Hasil Uji Linearitas

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai F Hitung	Nilai Sig. <i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) Kinerja (Y)	0.866	0,514	Linear
Fasilitas Kerja (X2) Kinerja (Y)	0.669	0,730	Linear
Pengalaman Kerja (X3) Kinerja (Y)	1.033	0,415	Linear

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil linearitas pada variabel disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) masing-masing dapat dikatakan linear karena nilai sig diatas 0.05.

3). Hasil Uji Multikolinearitas

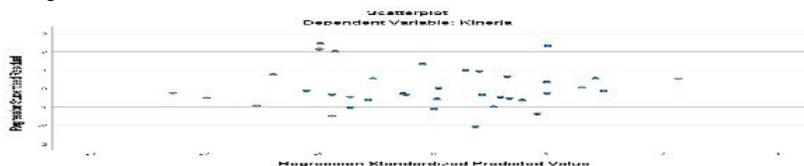
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
(Constant)			
Disiplin Kerja	0,552	1.811	Bebas Multikolinearitas
Fasilitas Kerja	0,785	1.274	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,511	1.958	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja masing-masing memiliki nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai VIF yang lebih besar dari 0,10.

4). Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastistas

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1 tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	- 2.101			
Disiplin Kerja	0.741	10.054	0.001	H1 : Diterima
Fasilitas kerja	0.138	2.189	0.035	H2 : Diterima
Pengalaman Kerja	0.256	2.646	0.012	H3 : Diterima

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 2.101 + 0.741 X1 + 0.138 X2 + 0.256 X3$$

Keterangan :

1. Konstanta = - 2.101

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar - 2.101.

2. Koefisien X1 = 0.741

Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0.741 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.741 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

3. Koefisien X2 = 0.138

Koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.138 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan fasilitas kerja (X2) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.138 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

4. Koefisien X3 = 0.256

Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0.256 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan pengalaman kerja (X3) sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.256 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	-1.612	.116
	DISIPLIN KERJA	10.054	<,001
	FASILITAS KERJA	2.189	.035
	PENGALAMAN KERJA	2.646	.012

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Pada tabel 7 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sig $0.001 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai sig $0.035 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai sig $0.012 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	100.904	<,001 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai sig. $0.001 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945	.894	.885	1.302

Sumber : Hasil Output SPSS 28 (2022)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3). Terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0.894 atau 89,4 %. Sedangkan nilai sisanya sebesar 0.106 atau 10.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Indonesia Makmur Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel disiplin kerja $0.001 < 0.05$ yang berarti H_01 ditolak dan H_1 diterima sehingga dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abadiyah (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Indonesia Makmur Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikan variabel fasilitas kerja adalah 0.035. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel fasilitas kerja $0.035 < 0.05$ yang berarti H_02 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas sesuai hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simatupang et.al (2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Timur. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Indonesia Makmur Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikan variabel pengalaman kerja adalah 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengalaman kerja $0.012 < 0.05$ yang berarti H_03 ditolak dan H_3 diterima sehingga dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni et.al (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata (DISPORA) di Kota Tanjung Balai. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Indonesia Makmur Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja adalah 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengalaman kerja $0.001 < 0.05$ yang berarti H_04 ditolak dan H_4 diterima

sehingga dari hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, fasilitas kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yusman, E. et.al (2021) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indonesia Makmur Kediri.
2. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indonesia Makmur Kediri
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indonesia Makmur Kediri
4. Disiplin kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indonesia Makmur Kediri

Saran

Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini lebih baik lagi dengan mempertimbangkan perubahan teori yang ada. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menaikkan variabel independen serta memperbarui variabel dependen sehingga mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abadiyah, A. K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah
- Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi A.A.A. (2013). Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Astuti, I. Y. (2021). Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di IT Clinic Cabang Kediri. *Otonomi*, 21(1), 15-22.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Foster, B. (2012). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawati, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 377-386.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Retika Aditama
- Moekijat. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Moenir. (2014). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simatupang, B., Sianturi, M., Gaol, L.J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *Jurnal Prointegrita*. 4(3), 384-393
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). Metodologi Penelitian (Bisnis dan Ekonomi). Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto. (2013). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung
- Wahyuni, S., MM, H. S. S., & Ansori, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA (DISPORA) DI KOTA TANJUNGBALAI. *JURNAL PIONIR*, 5(2),51-59)
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGAMANAN BP BATAM. *JURNAL AS- SAID*, 1(2), 97-107