

Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Fasilitas sebagai Moderating di Institut Teknologi dan Bisnis Nasional

¹*Syahrizal, ²Zulkarnain Nasution

¹Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin, ²Universitas Labuhanbatu
¹Banyuasin, Indonesia, ²Rantauprapat, Indonesia

syahrizalbms2020@email.com, zulkarnainnasution1974@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 31/10/2022

Diterima : 7/11/2022

Dipublikasi : 7/11/2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja dan mengetahui interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan Bank smpah Banyuwangi, 2) Ada interaksi antara Disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin.

Kata kunci : Disiplin kerja, Fasilitas kerja, Kinerja

I. 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. Menurut (Zurnali, 2010), sebuah organisasi harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang disebut pekerja pengetahuan (*knowledge worker*).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut (Moeharino, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014)

Tujuan perusahaan dapat tercapai peran aktif karyawan dalam suatu kegiatan. Meskipun dalam era globalisasi yang sangat modern dengan adanya alat-alat canggih, karyawan tetap menjadi peran aktif dalam kegiatan perusahaan. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan dalam kegiatan perusahaan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, karena tanpa keikutsertaannya, aktivitas perusahaantidak akan berjalan dengan semestinya. Karyawan berperan aktifdalam menetapkan rencana, system proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2019).

Menurut (Siswadi, 2016) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sinambela, 2018). Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Oktarina, 2013)

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin Palembang. Dimana karyawan ditugaskan untuk disiplin dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dan Kinerja karyawan dapat dilihat atau diukur melalui berkurangnya jumlah produksi yang telah dihasilkan. Hal yang membuat disiplin pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan dari fasilitas yang kurang memadai yang mereka terima untuk menyelesaikan pekerjaannya kurang mendukung. Dari fenomena yang dilihat bahwa fasilitas yang di dapat karyawan ketika pindah bagian belum tersedia dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini membuat disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi berkurang yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak efisien serta rendahnya motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan keterbatasan dari fasilitas yang mereka dapatkan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah : 1. Apakah disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin ? 2. Apakah ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin ?

II. STUDI LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut (Rofi, 2012) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut (Siswadi, 2016) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut (Safitri, 2013) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Afandi, 2016) diantaranya adalah : (1) Faktor kepemimpinan; (2) Faktor system penghargaan; (3) Faktor kemampuan; (4) Faktor balas jasa; (5) Faktor keadilan; (6) Faktor pengawasan melekat; (7) Faktor sanksi hukuman; (8) Faktor ketegasan; (9) Faktor hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Fathoni (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, (gaji dan kesejahteraan), keadilan, jaminan financial

dan social, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

Fasilitas kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana and Hatta, 2016). Menurut (Asri et al, 2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya menurut (Alma, 2016) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Hasibuan (2005) yang diberikan pada karyawan adalah sebagai berikut : (1) Musholla/masjid; (2) Kafetaria; (3) Olahraga; (4) Kesenian; (5) Pendidikan/seminar; (6) Cuti dan cuti hamil; (7) Koperasi dan took; (8) izin.

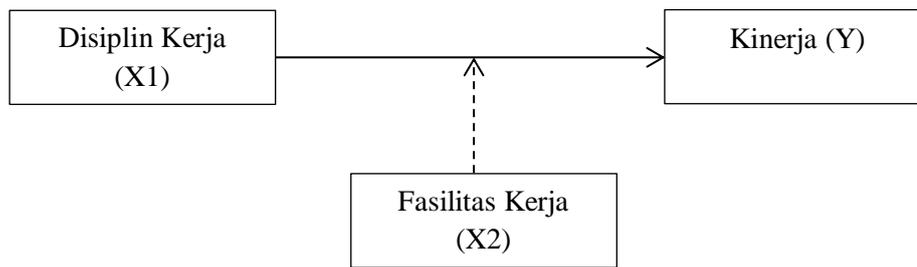
Kinerja

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Adapun (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Sinambela, 2018) 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

Menurut (Mangkunegara, 2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selanjutnya menurut (Samsuddin, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan

Kerangka konseptual

Berdasarkan pada hubungan Variabel Disiplin kerja (X1) ke kinerja (Y) yang telah diteliti oleh (Prayogi et al, 2019) dan (Arif et al, 2019) dan Hubungan Variabel Fasilitas (X2) ke Kinerja (Y) yang di teliti oleh (Lukiyana and Tualaka, 2016), maka peneliti membuat model sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rofi, 2012) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi menghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Safitri, 2013); (Faustyna and Jumani, 2015); (Hasibuan and Silvy, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

Interaksi Fasilitas Kerja Sebagai Moderating Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

III. METODE

Identifikasi variabel Indentifikasi variable merupakan definisi yang dilaksanakan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau observasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yaitu, yaitu : Variabel bebas (X) adalah variable yang memberi pengaruh pada variable lain, yaitu : a.X1 adalah disiplin kerja b.X2 adalah fasilitas kerja c.Y adalah kinerja karyawan

Definisi oprasional variabel Agar penelitian ini menjadi terarah, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Variabel independen Disiplin kerja (X1), sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu : a) Tujuan dan kemampuan (X1.1) b) Teladan pemimpin (X1.2) c) Balas jasa (X1.3)
- b. Variabel moderating Fasilitas kerja (X2), merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan kerja. Adapun indikator Fasilitas kerja sebagai berikut : a) Sesuai dengan kebutuhan (X2.1) b) Mudah dalam penggunaan (X2.2) c) Mempercepat proses kerja (X2.3)
- c. Variabel dependen Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut : a) Kualitas kerja (Y1.1) b)

Kuantitas kerja (Y1.2) c) Efektivitas (Y1.3) Metode tersebut merupakan informasi yang cukup bagi pembaca untuk mengikuti alur penelitian dengan baik sehingga pembaca yang akan mengkaji atau mengembangkan penelitian serupa memperoleh gambaran tentang langkah-langkah penelitian tersebut. Bagian ini, populasi dan sampel, variabel penelitian operasional, data yang digunakan (jenis dan sumber), teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data (*model analysis*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskripsi Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Pengujian hipotesis tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliabel. Apakah setiap item benar-benar mampu mengungkap factor yang akan diukur. Untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, maka dilakukan tiap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan rumus r_{tabel} dan taraf signifikansi pada tabel ini adalah 0,05 atau 5% dengan jumlah sampel 30 responden

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Butir	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.654	0.1996	Valid
X1.2	0.548	0.1996	Valid
X1.3	0.665	0.1996	Valid
X1.4	0.706	0.1996	Valid
X1.5	0.688	0.1996	Valid
X2.1	0.625	0.1996	Valid
X2.2	0.561	0.1996	Valid
X2.3	0.393	0.1996	Valid
X2.4	0.373	0.1996	Valid
X2.5	0.233	0.1996	Valid
Y1	0.460	0.1996	Valid
Y.2	0.411	0.1996	Valid
Y.3	0.433	0.1996	Valid
Y.4	0.332	0.1996	Valid
Y.5	0.314	0.1996	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penjualan memiliki status valid, karena nilai r-hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r-tabel sebesar 0,1996. sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan sesuai atau relevan dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Analisa Deskripsi Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. (Ghozali, 2018)

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.843	0.600	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X2)	0.812	0.600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.714	0.600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai Cronbach’s Alpha yakni 0,843, 0,812 dan 0,714 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data

Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hal ini berarti bahwa uji normalitas diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi (Ghozali, 2018). Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov test yang dikatakan normal jika p = 0,05. Hasil uji normalitas sebaran terhadap ketiga variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89808849
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.566
a. Test distribution is Normal.		

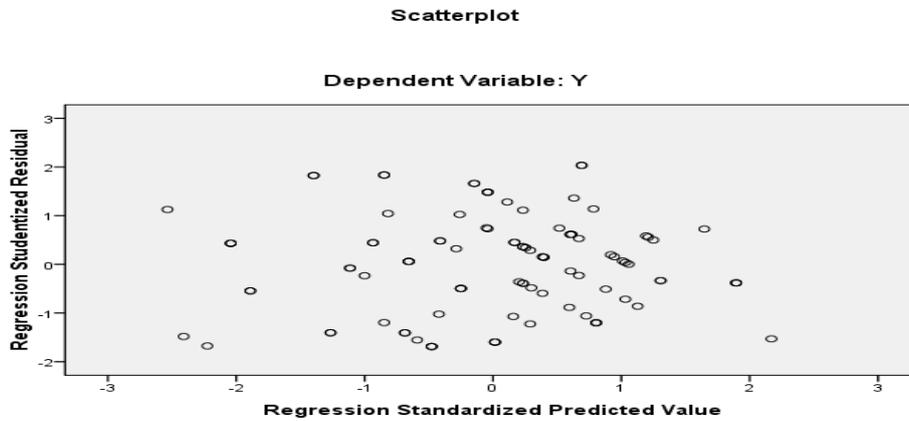
Sumber : Data Diolah, 2022

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai Asym-sig (2-tailed) untuk semua variabel lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang diteliti yaitu tingkat perilaku kewirusahaan, diversifikasi produk dan penjualan mengikuti pola distribusi normal. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa tingkat signifikan residual sebesar 0,566 dimana lebih besar dari 0,05, Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji Gleser, nilai residu absolut diregresi dengan variabel independen. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$) terhadap nilai residual yang diperlukan sebagai variabel dependen, maka variabel independen tersebut menunjukkan adanya heterokedastisitas, dan demikian pula sebaliknya. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat dalam gambar 2 di bawah ini

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Ghozali, 2018), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.734	1.176			
Disiplin Keraj	.003	.068	.005	.609	1.641
Fasilitas Kerja	.073	.061	.144	.695	1.641

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data Diolah ,2022

Melihat hasil pada tabel 4 hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai di bawah 1. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen di bawah angka 10. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Moderated Regression Analysis Analisis

efek moderasi berkaitan interaksi antara variabel independen (prediktor) dengan variabel moderator dalam memengaruhi variabel dependen. Pertama adalah menguji efek utama dengan menggunakan regresi linear sederhana. Kedua adalah menguji efek moderasi dengan menggunakan moderated regression analysis (MRA). Hasil analisis efek utama antara variabel independent yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis efek moderasi antara variabel independen yaitu disiplin kerja, variabel moderator yaitu fasilitas kerja,

serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 5 disajikan hasil analisis efek utama;

Tabel 5 Hasil Analisis Efek Utama

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.293	3.937		.583	.562
	Disiplin Kerja	.051	.130	.046	3392	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah ,2022

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 2,293 + 0,051X_1$$

- Nilai konstanta 2,293, menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,293;
- Nilai koefisien 0,051 pada disiplin kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,051, dengan catatan faktor lainnya tetap constant;

Tabel 6 Hasil Analisis Efek Moderasi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.166	1.306		1.659	.101
	Disiplin Kerja	.385	.200	.684	2.919	.049
	Fasilitas Kerja	.084	.236	.760	3.425	.023
	Interaksi 1 (X1,X2)	.498	.145	.142	3.367	.001
Adjusted R Square = 0,422				F = 12,284 Sig = 0,000		

Sumber : Data Diolah ,2022

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 2,166 + 0,385X_1 + 0,084X_2 + 0,498X_1X_2$$

- Nilai konstanta 2,166, menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin kerja, fasilitas kerja dan interaksi 1 maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,166;
- Nilai koefisien 0,385 pada disiplin kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,385, dengan catatan faktor lainnya tetap constant;
- Nilai koefisien 0,084 pada fasilitas kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan fasilitas kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,084, dengan catatan faktor lainnya tetap constant;
- Nilai koefisien 0,498 pada interaksi 1, menunjukkan bahwa setiap kenaikan interaksi 1, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498, dengan catatan faktor lainnya tetap constant

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis efek utama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin, dan pengujian koefisien dari analisis efek moderasi menunjukkan bahwa ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas fisik terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin. Hasil pengujian koefisien dari analisis efek utama, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin dengan arah positif. Hasil pengujian koefisien dari analisis efek moderasi, menunjukkan bahwa tidak ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin” adalah diterima, dan “ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel pemoderasi terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin” adalah diterima.

Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,385 atau 38,5% dengan arah positif. Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku didalam sebuah organisasi adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya tujuan dari organisasi yang sesuai dengan tugas dan kemampuan kerja karyawannya dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Interaksi Fasilitas Kerja Sebagai Moderating Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel interaksi 1 antara disiplin kerja dengan fasilitas kerja sebagai moderating terhadap kepuasan kerja sebesar 0,498 atau 49,8% dengan arah positif. Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal suatu organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dalam penyelesaian suatu pekerjaan adalah baik, dengan artian lain bahwa adanya fasilitas yang disediakan oleh organisasi dan sesuai dengan kebutuhan karyawannya dalam melakukan berbagai aktivitas kerja yang ada didalam suatu organisasi tentunya akan memberikan kenyamanan bagi karyawannya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; 1. Disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin dengan arah positif dan signifikan. 2. Ada interaksi antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja merupakan variabel pemoderasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

VI. REFERENSI

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alma, B. (2009). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1).
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Faustyna, F. & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fitriani, N. (2013). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 38–47.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna, ed.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeharino. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta: Visimedia
- Oktarina, D. S. dan N. (2013). *Economic Education Analysis Journal*. 2(1), 18– 23.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rofi, A. N. (2012). *Prestasi 1. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.

-
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Samsuddin. (2018). *Kinerja karyawan*(Edisi pert). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.