

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Mabar Feed Indonesia

PT. Mabar Feed Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pakan ternak ayam petelur dan daging. Produk lain yang dihasilkan oleh PT. Mabar Feed Indonesia berupa pakan ternak udang dan hewan lainnya. PT. Mabar Feed Indonesia mulanya merupakan bentuk usaha perorangan yang didirikan oleh Bapak Rachman pada tanggal 15 Maret 1976. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan surat izin dari Kantor Dinas Perindustrian Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara Medan untuk mendirikan dan menjalankan perusahaan makanan ternak dengan No.14 / PERIND / IV / 76 dengan nomor kode 3121 / 14 / 2A tertanggal 27 Mei 1976.

Pada awalnya perusahaan ini hanya memproduksi beberapa jenis pakan ternak untuk ayam potong dan ayam pedaging yang bentuk produk yang dihasilkan berbentuk pellet. Sejak awal berdirinya perusahaan ini hingga tahun 1980, perusahaan ini menggunakan mesin dan peralatan yang sederhana dalam proses produksinya. Sejak tahun 1980, perusahaan ini mulai menggunakan mesin-mesin yang lebih

canggih. Pada tanggal 23 Mei 1985, perusahaan ini berubah nama dari bentuk usaha perseorangan menjadi bentuk Persekutuan Komenditer (CV) dengan nama CV Mabar. Seiring dengan kemajuan perusahaan, CV Mabar pun berubah bentuk menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Shrimp Feed Indonesia dan berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) tanggal 6 Juli 1988.

4.1.1.2 Logo PT. Mabar Feed Indonesia

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki logo perusahaan, sebab logo merupakan suatu lambang atau tanda yang penting artinya bagi perusahaan karena logo dapat menunjukkan identitas perusahaan. Berikut ini adalah logo yang dimiliki oleh PT. Mabar Feed Indonesia



Gambar 4.1
Logo PT. Mabar Feed Indonesia
Sumber: PT. Mabar Feed Indonesia

4.1.1.3 Visi dan Misi PT. Mabar Feed Indonesia

Visi : Untuk menjadi perusahaan peternakan dan pakan yang maju dan bermutu.

Misi : Untuk menyediakan hewan dan pakan yang berkualitas tinggi untuk pelanggan mereka dengan menjunjung nilai-nilai perusahaan.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik deskriptif responden dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia. Karakteristik deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan bagian pekerjaan. Adapun karakteristik deskriptif responden dalam penelitian ini dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	80	72.7	72.7	72.7
	Perempuan	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 80 orang dengan persentase 72,7%, responden dengan jenis kelamin perempuan sebagai sebanyak 30 orang atau 27,3 %, Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia adalah berjenis kelamin laki laki sebesar 71,8%

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	27	24.5	24.5	24.5
	21-30 Tahun	32	29.1	29.1	53.6
	31-40 Tahun	30	27.3	27.3	80.9
	41-50 Tahun	21	19.1	19.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 20 Tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 24,5%, responden dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 32 orang atau 29,1%, responden dengan usia antara 31-40 Tahun sebanyak 30 orang atau 27,3%, responden dengan usia 41-50 Tahun sebanyak 21 orang atau 19,1% Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia memiliki usia kisaran 21-30 Tahun sebesar 29,1%

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	93	84.5	84.5	84.5
	D3/S1	17	15.5	15.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 93 orang dengan persentase 84,5%, responden dengan pendidikan D3/S1 sebanyak 17 orang atau 15,5%, Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia pendidikan SMA/SMK sebesar 84,5%

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian_Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Umum/Logistik	52	47.3	47.3	47.3
	Produksi P. Ikan dan Udang	44	40.0	40.0	87.3
	Teknik	14	12.7	12.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden dengan bagian umum/logistik sebanyak 52 orang atau 47,3%, responden pada bagian produksi ikan dan udang sebanyak 44 orang atau 40%, responden pada bagian teknik sebanyak 14 orang atau 12,7% Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas mayoritas karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia pada bagian Umum/Logistik sebanyak 47,3%

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai jawaban atas item item pernyataan dari hasil kuesioner yang diajukan pada responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						
			STS	TS	N	S	SS	Total
1	Karyawan yang melanggar aturan di PT. Mabar Feed Indonesia diberi Sanksi yang sesuai dengan peraturan yang ada	F	15	8	16	34	37	110
		%	13.6	7.3	14.5	30.9	33.6	100
2	Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia menerima upah dan tunjangan yang sesuai	F	9	12	25	25	39	110
		%	8.2	10.9	22.7	22.7	35.5	100

	dengan ketentuan yang berlaku							
3	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia akan memberikan ketegasan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	F	10	23	20	34	23	110
		%	9.1	20.9	18.2	30.9	20.9	100
4	partisipasi karyawan PT. Mabar Feed Indonesia dalam merancang kebijakan dapat membentuk budaya kedisiplinan yang lebih kuat	F	9	19	26	30	26	110
		%	8.2	17.3	23.6	27.3	23.6	100
5	Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya tepat pada waktu yang ditentukan	F	9	10	27	37	27	110
		%	8.2	9.1	24.5	33.6	24.5	100
6	keteladanan dan konsistensi pimpinan dapat membentuk budaya kedisiplinan yang kuat di kalangan karyawan	F	7	24	36	26	17	110
		%	6.4	21.8	32.7	23.6	15.5	100

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis deksriptif pada variabel disiplin (X1) pada tabel 4.5 diatas mengenai disiplin kerja karyawan PT. Mabar Feed Indonesia. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia menunjukkan tingkat disiplin yang baik terutama dalam hal ketepatan waktu. Kehadiran yang tepat waktu adalah aspek positif yang dapat mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini mengisyaratkan bahwa upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas disiplin terkait waktu sangat penting bagi kelangsungan bisnis.

Namun demikian, pada penelitian juga juga menunjukkan kelemahan dalam aspek-aspek tertentu. Terutama, terdapat kekurangan dalam hal keteladanan dan konsistensi dari pimpinan dalam membentuk budaya kedisiplinan yang kuat di antara karyawan. Ini menunjukkan peran pimpinan dalam membentuk budaya dan standar kedisiplinan perlu

diperkuat dan diperbaiki agar dapat memberikan contoh yang jelas dan konsisten kepada karyawan. Diperlukan upaya yang lebih terarah dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin di tempat kerja dan memperkuat peran serta teladan dari pimpinan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih disiplin.

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						
			STS	TS	N	S	SS	Total
1	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa semua karyawan memahami dan mematuhi standar etika dan kepatuhan perusahaan	F	16	9	15	40	30	110
		%	14.5	8.2	13.6	36.4	27.3	100
2	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia mampu berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan untuk mencapai kerjasama dalam team	F	14	14	27	29	26	110
		%	12.7	12.7	24.5	26.4	23.6	100
3	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi operasional dan perkembangan perusahaan	F	20	26	20	19	25	110
		%	18.2	23.6	18.2	17.3	22.7	100
4	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia tidak hanya mengelola kinerja tim, tetapi juga memainkan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif	F	11	28	8	40	23	110
		%	10.0	25.5	7.3	36.4	20.9	100
5	Pimpinan PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa delegasi dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi masing-masing karyawan	F	17	17	13	34	29	110
		%	15.5	15.5	11.8	30.9	26.4	100
6	peran dan tanggung jawab utama para pemimpin di	F	4	24	40	26	16	110

	berbagai tingkatan dalam mengarahkan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif	%	3.6	21.8	36.4	23.6	14.5	100
--	--	---	-----	------	------	------	------	-----

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis deksriptif pada variabel kepemimpinan (X2) pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa pimpinan di PT. Mabar Feed Indonesia merupakan sosok yang selalu menekankan pentingnya pemahaman dan kepatuhan terhadap standar etika perusahaan oleh karyawan. Ini menandakan bahwa pimpinan di perusahaan ini telah sukses dalam mengkomunikasikan dan menegakkan prinsip-prinsip etika dan kepatuhan di antara tim kerja.

Meskipun demikian, pada penelitian juga menunjukkan masih ada persepsi di antara sebagian karyawan PT. Mabar Feed yang merasa bahwa pimpinan belum sepenuhnya terlibat dalam mengarahkan tim serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam peran serta tanggung jawab pemimpin dalam membimbing dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas. Diperlukan langkah-langkah yang lebih tegas dari pimpinan untuk lebih terlibat dalam mengarahkan tim dan menciptakan suasana kerja yang memotivasi agar setiap karyawan merasa didukung dan diarahkan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan keterlibatan dan dukungan pimpinan dalam hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan serta produktivitas keseluruhan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas (X3)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						
			STS	TS	N	S	SS	Total
1	Mesin dan Peralatan di PT. Mabar Feed Indonesia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan	F	21	10	18	22	39	110
		%	19.1	9.1	16.4	20.0	35.5	100
2	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan ketersediaan prasarana yang memadai untuk mendukung operasional perusahaan	F	18	18	24	30	20	110
		%	16.4	16.4	21.8	27.3	18.2	100
3	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan ketersediaan perlengkapan kantor yang diperlukan bagi karyawan dalam menjalankan tugas	F	16	18	25	33	18	110
		%	14.5	16.4	22.7	30.0	16.4	100
4	PT. Mabar Feed Indonesia mengatasi masalah seperti kerusakan atau kehilangan dengan peralatan inventaris kantor	F	11	10	36	30	23	110
		%	10.0	9.1	32.7	27.3	20.9	100
5	PT. Mabar Feed Indonesia mengelola kepemilikan, penggunaan, dan pemeliharaan tanah serta bangunan kantor sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan	F	10	11	20	34	35	110
		%	9.1	10.0	18.2	30.9	31.8	100
6	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa alat transportasi kantor digunakan secara efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan	F	7	19	39	20	25	110
		%	6.4	17.3	35.5	18.2	22.7	100

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis deksriptif pada variabel fasilitas (X3) pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa fasilitas yang ada, terutama mesin dan peralatan di PT. Mabar Feed Indonesia, sudah dapat dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Keberadaan fasilitas ini menjadi poin positif yang dapat mendukung kelancaran operasional perusahaan serta kinerja individu.

Meskipun demikian, pada penelitian juga menunjukkan masih terdapat potensi untuk meningkatkan efektivitas penggunaan alat transportasi kantor di perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk memperbaiki atau meningkatkan penggunaan fasilitas transportasi yang tersedia, mungkin melalui peningkatan aksesibilitas, perawatan, atau bahkan kemungkinan peningkatan sarana transportasi untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan lancar. Dengan memperbaiki aspek transportasi ini, perusahaan dapat memperkuat infrastruktur operasionalnya dan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, terutama dalam hal mobilitas dan aksesibilitas, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan keseluruhan produktivitas perusahaan.

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						
			STS	TS	N	S	SS	Total
1	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa kesetiaan karyawan bukan hanya merupakan hasil dari faktor materiil, tetapi juga dari nilai-nilai dan tujuan perusahaan	F	9	25	16	18	42	110
		%	8.2	22.7	14.5	16.4	38.2	100
2	PT. Mabar Feed Indonesia memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan yang mencapai prestasi kerja	F	14	17	22	24	33	110
		%	12.7	15.5	20.0	21.8	30.0	100
3	PT. Mabar Feed Indonesia memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi	F	8	11	23	37	31	110
		%	7.3	10.0	20.9	33.6	28.2	100
4	PT. Mabar Feed Indonesia mendukung pengembangan	F	19	15	26	24	26	110

	keterampilan kreatifitas karyawan melalui pelatihan atau program pengembangan	%	17.3	13.6	23.6	21.8	23.6	100
5	kerjasama antarunit atau tim di PT. Mabar Feed Indonesia berkontribusi pada inovasi, peningkatan proses, atau pencapaian tujuan strategis	F	8	19	21	39	23	110
		%	7.3	17.3	19.1	35.5	20.9	100
6	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa kecakapan yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri	F	5	26	31	26	22	110
		%	4.5	23.6	28.2	23.6	20.0	100
7	PT. Mabar Feed Indonesia memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif	F	7	26	28	27	22	110
		%	6.4	23.6	25.5	24.5	20.0	100

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil analisis deksriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesetiaan karyawan terungkap dengan jelas. Selain faktor materiil, pengakuan terhadap peran faktor non-materiil seperti nilai-nilai dan tujuan perusahaan sebagai pengaruh terhadap kesetiaan karyawan diidentifikasi. Ini menunjukkan kesadaran yang baik di antara karyawan mengenai pentingnya nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama dalam mempertahankan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Meskipun demikian, pada penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada potensi untuk meningkatkan pengembangan keterampilan karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia. Hal ini mengindikasikan adanya kesempatan untuk memperkuat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mereka dapat lebih baik menyokong tujuan perusahaan. Dengan

memperhatikan pengembangan keterampilan ini, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus tumbuh, meningkatkan kinerja mereka, dan juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Melalui investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, PT. Mabar Feed Indonesia dapat memperkuat kesetiaan serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.1.4 Analisis Statistik

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak (Ghozali, 2020). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali (2020) untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis grafik. Hasil penelitian dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual

berada diatas 0.05 atau 5%. Sebaliknya apabila berada dibawah 0.05 atau 5% data tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

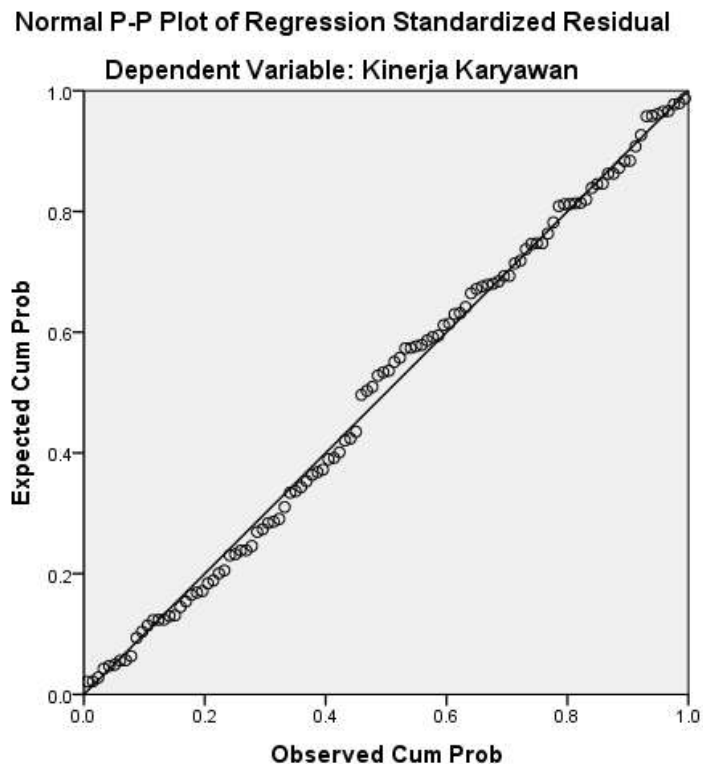
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27660551
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.039
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil uji normalitas melalui uji *kolmogorov-smirnov* pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

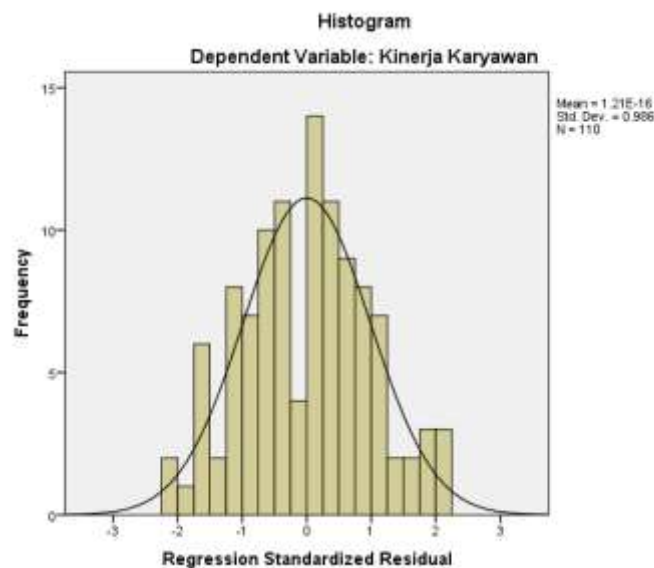
Selanjutnya untuk uji normalitas data menggunakan kurva normal probability plot dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan terhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas data kurva normal probability plot, sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan P-P Plot
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa data dengan Normal P-PPlot pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik padagambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dari Histogram. Jika pola histogram mengikuti kurva normal, maka data dapat dikatakan normal. Normalitas data dengan menggunakan Histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan gambar 4.3 Hasil pengujian normalitas data pada histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah dan tidak mering ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Ghozali (2020). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikonearitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.578	.929		2.776	.007		
Disiplin	.188	.053	.178	3.574	.001	.564	1.772
Kepemimpinan	.361	.059	.360	6.083	.000	.401	2.494
Fasilitas	.505	.065	.485	7.715	.000	.356	2.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil uji multikonearitas pada tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

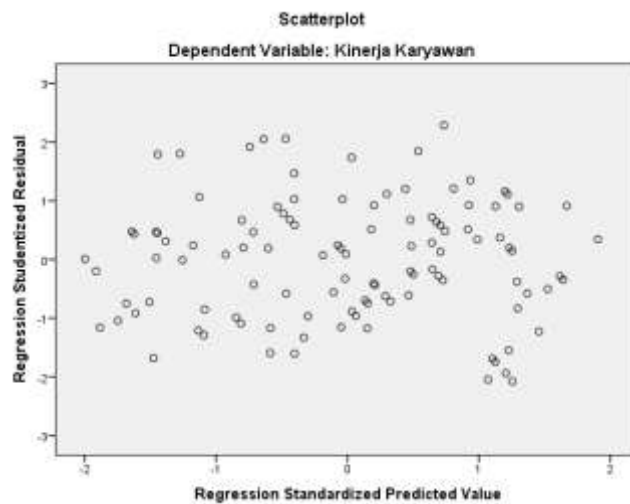
- 1) Variabel disiplin (X1) diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,564 dan nilai VIF sebesar 1,772. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,564 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($1,772 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin tidak terjadi gejala multikonearitas.

- 2) Variabel kepemimpinan (X2) diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,401 dan nilai VIF sebesar 2,494 Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,401 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($2,494 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 3) Variabel fasilitas diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,356 dan nilai VIF sebesar 2,811 Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($0,356 > 0,10$) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($2,811 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel fasilitas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. (Ghozali 2020). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Analisis dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

hasil uji heterokedastisitas pada gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar kesegala arah serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau data sudah memenuhi asumsi klasik heterokedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan uji Glejser

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.759	.521		3.373	.001
	Disiplin	-.014	.030	-.063	-.488	.626
	Kepemimpinan	-.007	.033	-.033	-.214	.831
	Fasilitas	.028	.037	.122	.751	.454
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* pada tabel 4.11 di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin (X1) terdapat nilai signifikansi sebesar $0.626 > 0.05$, pada variabel kepemimpinan (X2) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,831 > 0,05$ pada variabel fasilitas (X3) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,454 > 0,05$ Berdasarkan penjelasan dari ke 3 variabel tersebut, maka tidak ada gejala heterokedastisitas karena nilai signifikansi > 0.05 .

4.1.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020). Uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel disiplin, kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan

Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.578	.929		2.776	.007
	Disiplin	.188	.053	.178	3.574	.001
	Kepemimpinan	.361	.059	.360	6.083	.000
	Fasilitas	.505	.065	.485	7.715	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas

memiliki persamaan yang dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,578 + 0,188 + 0,361 + 0,505$$

- 1) Nilai konstanta diperoleh sebesar 2,578 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai disiplin (X1), kepemimpinan (X2) dan fasilitas (X3) naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 2,578
- 2) Koefesien regresi variabel disiplin (X1) diperoleh sebesar 0,188 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai disiplin naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,188
- 3) Koefesien regresi variabel kepemimpinan (X2) diperoleh sebesar 0,361 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,361
- 4) Koefesien regresi variabel fasilitas (X3) diperoleh sebesar 0,505 dengan nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai fasilitas naik 1%, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,505

4.1.4.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Uji statistik t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana t_{tabel} dapat dicari menggunakan $df=n-k$. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan serta tingkat signifikannya ($P\text{-value}$) $< 0,05$ maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengambil keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

- Jika $sig > 0.05$ maka H_0 diterima
- Jika $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) $= n - k = 110 - 4 = 106$. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,982

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

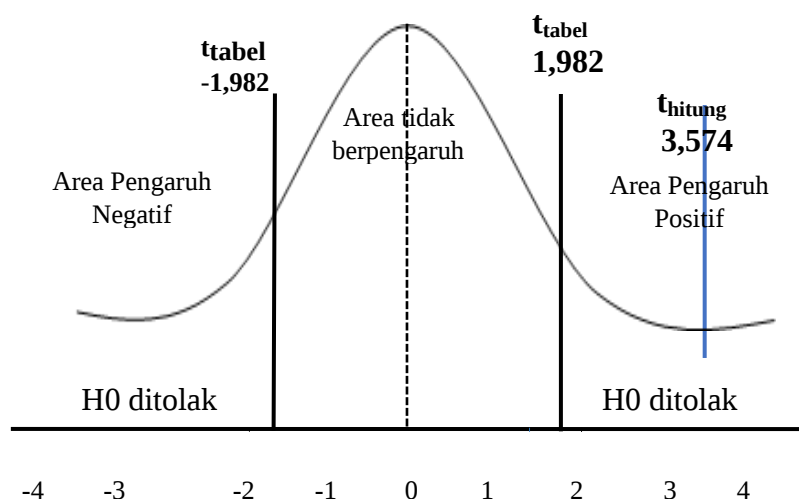
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.578	.929		2.776	.007
	Disiplin	.188	.053	.178	3.574	.001
	Kepemimpinan	.361	.059	.360	6.083	.000
	Fasilitas	.505	.065	.485	7.715	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil uji t (parsial) pada tabel 4.13 diatas dalam penelitian ini dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,574 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($3,574 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia



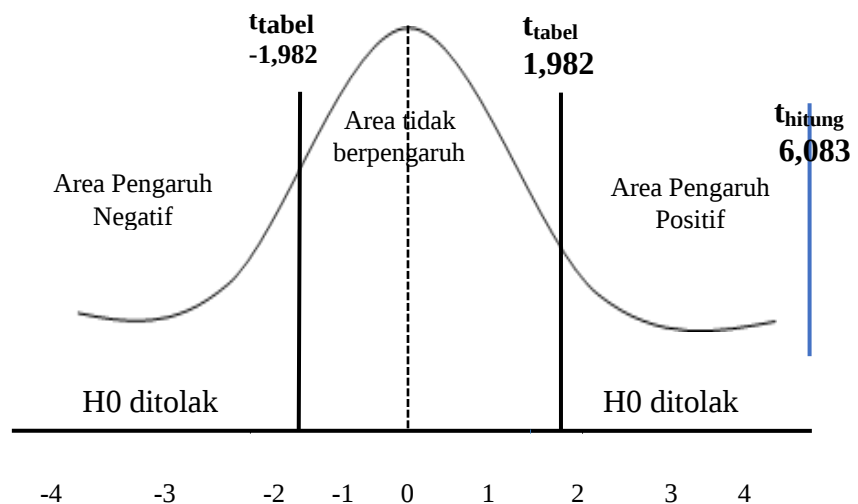
Gambar 4.5
Kurva Regresi Uji t Parsial (H1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar kurva regresi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,574 terletak di area berpengaruh. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($6,083 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia



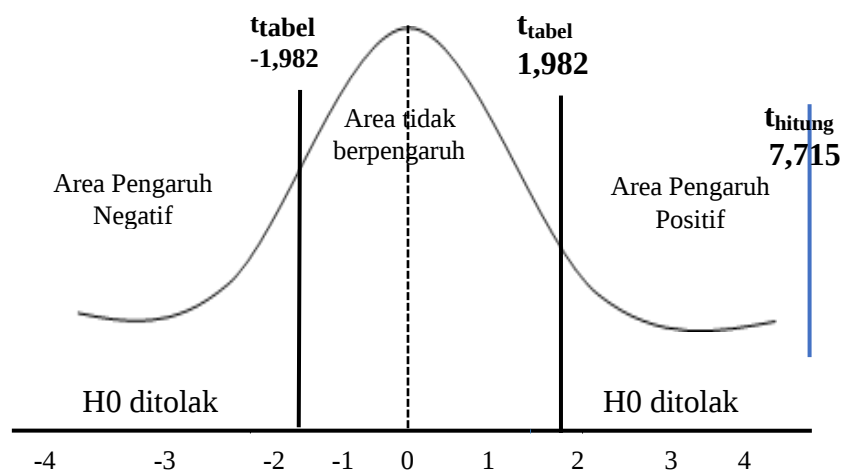
Gambar 4.6
Kurva Regresi Uji t Parsial (H2)
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar kurva regresi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,083 terletak di area berpengaruh. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

3) Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,715 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Hal ini menunjukkan

bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($7,715 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia



Gambar 4. 7
Kurva Regresi Uji t Parsial (H3)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar kurva regresi di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,715 terletak di area berpengaruh. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabar Feed Indonesia.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan uji F dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Jika $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima dan Jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

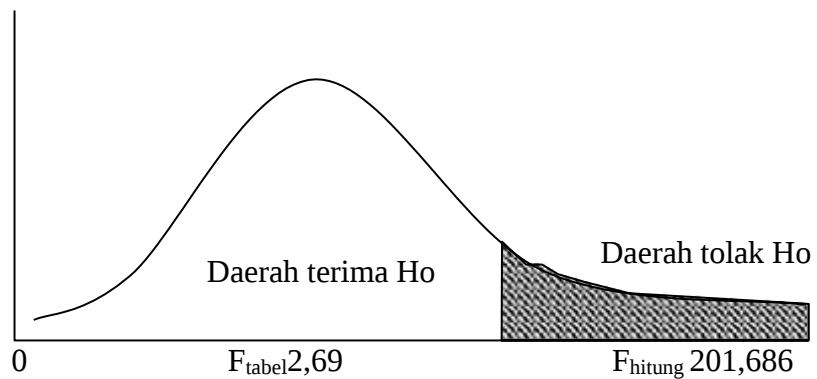
Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh berdasarkan rumus df (*degree of freedom*). $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 110-4 = 106$ Maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3224.733	3	1074.911	201.686	.000 ^b
	Residual	564.940	106	5.330		
	Total	3789.673	109			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Hasil uji F (simultan) pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 201,686 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($201,686 > 2,69$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia



Gambar 4.8
Kurva Regresi Uji F
 Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan gambar kurva regresi diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 201,686 terletak pada area berpengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali 2020)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.847	2.309

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,847 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas dapat memberikan pengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan lain lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($3,574 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.(Purnawijaya, 2019a)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif variabel disiplin pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Mabar Feed Indonesia memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal ketepatan waktu. Kehadiran yang tepat waktu mencerminkan salah satu aspek dari disiplin kerja yang kuat, dan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kesesuaian waktu hadir karyawan dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dapat berpengaruh pada efisiensi operasional dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, adanya disiplin kerja yang kuat dalam hal ketepatan waktu di antara karyawan telah terbukti memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya disiplin sebagai faktor penunjang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Secara spesifik, disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih patuh terhadap jadwal kerja dan target yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghasilkan lebih banyak output. Selain itu, karyawan

yang disiplin akan lebih memperhatikan detail pekerjaannya, sehingga menghasilkan kualitas yang lebih baik. Terakhir, karyawan yang merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.(Umar & Wahyuningsih, 2021)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiri & Oktavia, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($6,083 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.(Syahputra et al., 2020)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik

akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemimpin di PT. Mabar Feed Indonesia secara konsisten memberikan penekanan pada pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap standar etika perusahaan. Dari hasil analisis ini, tergambar bahwa peran pemimpin dalam mengkomunikasikan serta menegakkan nilai-nilai etika dan kepatuhan sangat berdampak pada kinerja karyawan. Ketika pimpinan menegakkan standar-standar ini, hal ini membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Dengan demikian, keterlibatan dan pengaruh yang diberikan oleh pemimpin dalam hal etika perusahaan secara langsung terhubung dengan kinerja karyawan. Keselarasan antara nilai-nilai yang ditekankan oleh pimpinan dengan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan menegaskan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan etika perusahaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi, keterampilan, dan komitmen yang lebih baik kepada karyawan. Dengan motivasi yang lebih baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan komitmen yang lebih baik, karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.(Hasni et al., 2020)

Secara spesifik, kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi karyawan, keterampilan karyawan, dan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki pemimpin yang baik akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat untuk belajar dan mengembangkan diri, serta lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik(Monica, 2022)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erri et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmah & Marlini, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,982 ($7,715 > 1,982$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang memadai akan dapat membuat karyawan lebih nyaman dan fokus dalam bekerja.(Nasrullah, 2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif variabel fasilitas pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa bahwa mesin dan peralatan yang tersedia di PT. Mabar Feed Indonesia dianggap memadai dan mampu mendukung kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai dapat memberikan landasan yang baik bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka.

Fasilitas yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena karyawan tidak akan terhambat oleh kurangnya akses atau ketersediaan peralatan yang dibutuhkan. Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun fasilitas yang memadai memberikan fondasi, keterampilan dan kemampuan karyawan tetap memiliki peran yang

signifikan dalam kinerja mereka. Fasilitas yang memadai memberikan alat bagi karyawan untuk bekerja, namun, bagaimana mereka memanfaatkannya dan kemampuan mereka dalam menggunakan fasilitas tersebut juga berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu, sementara fasilitas yang memadai memberikan dasar yang kuat, kinerja karyawan juga sangat bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam memanfaatkan fasilitas tersebut secara optimal.

Fasilitas kerja yang memadai akan dapat memberikan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja yang lebih baik kepada karyawan. Dengan kenyamanan yang lebih baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan produktivitas yang lebih baik, karyawan akan dapat menghasilkan lebih banyak output. Dengan kepuasan kerja yang lebih baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Assani et al., 2022)

Secara spesifik, fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja, lebih produktif dalam bekerja, dan lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. (Jufrizen, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Monde et al., 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wanda Febri Anita et al., 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4 Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin, Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasil uji F dimana nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($201,686 > 2,69$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia

Disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas merupakan tiga faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan. (Muizu et al., 2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika ketiga faktor tersebut baik, maka kinerja karyawan juga

akan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh faktor materiil, tetapi juga oleh faktor non-materiil, seperti nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kinerja yang konsisten, terbukti memiliki dampak yang kuat terhadap kesetiaan dan kinerja karyawan. Di samping itu, kepemimpinan yang mampu menekankan nilai-nilai perusahaan dan mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama turut berperan dalam membentuk lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi. Faktor fasilitas juga memegang peran penting; ketika karyawan memiliki akses yang memadai terhadap alat dan infrastruktur yang mendukung, ini berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Oleh karena itu, penelitian menegaskan bahwa faktor materiil memegang peran penting, faktor non-materiil seperti disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas turut serta secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia.

Disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas yang baik akan dapat memberikan motivasi, keterampilan, dan produktivitas yang lebih baik

kepada karyawan. Dengan motivasi yang lebih baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan produktivitas yang lebih baik, karyawan akan dapat menghasilkan lebih banyak output.(Nurjaya, 2021)

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umar et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara simultan disiplin, kepemimpinan, dan fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.