

PENGARUH FASILITAS KANTOR, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AZZAHRA JAYA BERSAUDARA KABUPATEN PACITAN

Faizah Ramalatif Murtadho¹, Nizar Zakaria²

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Wahidiyah Kediri

E-mail: faizahramalatif@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Office Facilities, Work Discipline, and Job Training on Employee Performance at PT Azzahra Jaya Bersaudara, Pacitan Regency, both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach. The population and sample of this study were all 80 employees of PT Azzahra Jaya Bersaudara, using a saturated (census) sampling technique. Data were collected through a 5-point Likert scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) tests using SPSS version 31. The results show the regression equation $Y = 14.614 + 0.031X_1 + 0.359X_2 + 0.330X_3$. The t-test results show that Office Facilities (t count $0.151 < t$ table 1.992 ; sig. 0.880) and Work Discipline (t count $1.756 < t$ table 1.992 ; sig. 0.083) each have no significant effect on Employee Performance, while Job Training (t count $2.233 > t$ table 1.992 ; sig. 0.028) has a positive and significant effect. The F-test results show an F count of 6.378 , greater than the F table of 2.72 , with a significance of $0.001 < 0.05$, so that Office Facilities, Work Discipline, and Job Training simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, with an Adjusted R Square value of 0.170 , meaning the three variables can only explain 17% of the variation in Employee Performance, while the remaining 83% is explained by other factors outside the study.

Keywords: *Office Facilities, Work Discipline, Job Training, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin intensif, sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi. Untuk membentuk tim kerja yang unggul, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan kemampuan bawaan karyawan, melainkan harus secara aktif membangun lingkungan kerja yang kondusif melalui tersedianya fasilitas perkantoran, penegakan disiplin kerja, serta program pelatihan yang berkesinambungan. Desain fasilitas kerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sebaliknya fasilitas yang terbatas dan usang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Demikian pula, budaya disiplin yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk pola kerja yang teratur, sementara program pelatihan yang relevan menjadi investasi strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Ghozali dan Lantu, 2022).

PT Azzahra Jaya Bersaudara Kabupaten Pacitan, sebagai perusahaan di sektor konstruksi, turut merasakan tantangan tersebut. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat beberapa indikasi yang mengkhawatirkan, di antaranya ketidakmampuan mencapai target operasional secara konsisten, meningkatnya tren keterlambatan, umpan balik karyawan mengenai kurangnya pembaruan fasilitas kerja, serta angka absensi yang masih tinggi. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai kedisiplinan dan kesiapan keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut secara terpisah. Handayani dan Siregar (2021) menemukan bahwa alokasi dana pada infrastruktur kerja berkorelasi positif dengan produktivitas di sektor jasa. Pratiwi dan Setiawan (2022) menyoroti peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, sedangkan Nurjanah dkk. (2023) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan

kinerja karyawan secara signifikan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan ketiga variabel tersebut untuk mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Azzahra Jaya Bersaudara masih terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian yang mendasari studi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Azzahra Jaya Bersaudara Kabupaten Pacitan, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris bagi literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait fasilitas kerja, disiplin, dan pelatihan karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif berdasarkan data yang tersedia (Sugiyono, 2023). Variabel penelitian terdiri atas Fasilitas Kantor (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Azzahra Jaya Bersaudara Kabupaten Pacitan yang berjumlah 80 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Non Probability Sampling jenis sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner (baik cetak maupun Google Form) kepada karyawan, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 31, meliputi: (1) uji validitas dan uji reliabilitas instrumen; (2) uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (metode Glejser); (3) analisis

regresi linier berganda; (4) uji hipotesis yang terdiri atas uji t (parsial) dan uji F (simultan); serta (5) uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel dengan jumlah data (N) sebanyak 80 responden,

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
Fasilitas Kantor (X1)	80	9	15	13,00	1,699
Disiplin Kerja (X2)	80	7	15	12,74	1,998
Pelatihan Kerja (X3)	80	8	20	16,60	2,708
Kinerja Karyawan (Y)	80	18	30	25,06	3,215

sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS Versi 31 (2026)

Nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 25,06 dengan standar deviasi 3,215 yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan penyebaran data yang relatif rendah atau homogen. Kondisi serupa juga terlihat pada ketiga variabel independen, yang mengindikasikan persepsi responden terhadap fasilitas kantor, disiplin kerja, dan pelatihan kerja relatif seragam.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	14,614	3,072	4,757	<0,001
Fasilitas Kantor (X1)	0,031	0,202	0,151	0,880
Disiplin Kerja (X2)	0,359	0,205	1,756	0,083
Pelatihan Kerja (X3)	0,330	0,148	2,233	0,028

Uji validitas menggunakan pembanding r hitung dengan r tabel pada $df = n-2 = 78$ dan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,220. Seluruh item pernyataan pada variabel Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS Versi 31 (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 3.

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Glejser
Fasilitas Kantor (X1)	0,920	1,087	0,971
Disiplin Kerja (X2)	0,650	1,538	0,155
Pelatihan Kerja (X3)	0,679	1,472	0,425

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS Versi 31 (2026)

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak

terjadi multikolinearitas. Nilai signifikansi uji Glejser pada seluruh variabel juga lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1)	0,728	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,835	$> 0,60$	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,873	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	$> 0,60$	Reliabel

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS Versi 31 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,614 + 0,031X_1 + 0,359X_2 + 0,330X_3$$

Nilai konstanta sebesar 14,614 menunjukkan bahwa apabila Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja dalam keadaan konstan, maka Kinerja Karyawan bernilai 14,614. Koefisien regresi ketiga variabel independen bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan nilai Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, maupun Pelatihan Kerja cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Model	F	Sig.	R	R ²	Adj. R ²
Regresi	6,378	0,001	0,448	0,201	0,170

Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer, diolah dengan SPSS Versi 31 (2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor memiliki nilai signifikansi 0,880 ($> 0,05$) dengan t hitung $0,151 < t$ tabel 1,992, dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi 0,083 ($> 0,05$) dengan t

hitung $1,756 < t$ tabel $1,992$, sehingga kedua variabel tersebut secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,028 (< 0,05)$ dengan t hitung $2,233 > t$ tabel $1,992$, sehingga Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $6,378$ lebih besar dari F tabel $2,72$ dengan signifikansi $0,001 (< 0,05)$, sehingga Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,170$ menunjukkan bahwa ketiga variabel hanya mampu menjelaskan 17% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 83% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas kantor tersedia dan cenderung memberikan hubungan positif, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar ketersediaan fasilitas fisik semata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anita, Jauhari, dan Saptaria (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh signifikan apabila digabungkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan.

Disiplin Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun secara teori disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang relatif merata belum mampu menghasilkan perbedaan kinerja yang signifikan antarkaryawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Safitri (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan namun tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Endah

(2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian variabel tidak berpengaruh signifikan secara parsial, ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan melengkapi satu sama lain dalam membentuk kinerja karyawan secara menyeluruh. Nilai Adjusted R Square yang relatif rendah (17%) juga mengindikasikan adanya faktor lain di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, yang turut memengaruhi kinerja karyawan pada PT Azzahra Jaya Bersaudara.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Fasilitas Kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Azzahra Jaya Bersaudara Kabupaten Pacitan; (2) Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan (4) secara simultan, Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 17% ($\text{Adjusted R Square} = 0,170$), sedangkan 83% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kelengkapan fasilitas kerja serta penerapan disiplin agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, sekaligus mempertahankan dan mengembangkan program pelatihan kerja secara berkelanjutan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang relevan seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, serta memperluas populasi penelitian pada perusahaan atau sektor industri lain agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, W., Jauhari, A., dan Saptaria, L. 2022. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. Jurnal Ekonomi & Manajemen. Kediri: Universitas Islam Kediri. 488-497. Universitas Muhammadiyah Riau.
- Endah, D. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hokky Sejahtera Abadi. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilham, R. 2022. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan. STAI Al-Hikmah Medan.
- Iin, S. 2022. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Jufrizen, dan Puspita, F. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 35-54. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Putri, S., dan Wijayanti, R. 2023. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. Jurnal Ilmiah Global Education. Universitas Teknologi Digital.
- Ricky, M. 2024. Pengaruh Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Jurnal, 177-186. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Sugiyono. 2023. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Wulandari, R., Rahmat, R., dan Zaki, H. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRKPP Provinsi Riau. Jurnal Ilmiah,