
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. JOFADINI LESTARI BANJARMASIN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)**Oleh****Dessy Nur Ardillah¹, Khuzaini², Mohammad Zainul³****^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan M A B****Email: ¹deasynardilla@gmail.com**

Article History:*Received: 03-12-2025**Revised: 10-12-2025**Accepted: 01-01-2026***Keywords:***Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif. Instrumen penelitian memakai kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data memakai uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda*

PENDAHULUAN

Tuntutan dunia usaha yang semakin kompetitif memaksa setiap perusahaan untuk terus berinovasi dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kinerjanya. Di tengah dinamika ekonomi yang cepat berubah, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kuat, tetapi juga sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat di era globalisasi menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusianya. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menunjukkan performa kerja yang optimal dan konsisten dalam menentukan keberhasilan pendidikan, untuk itu seorang guru harus memiliki disiplin yang tinggi terhadap tugas yang diembannya sebagaimana yang telah diamanatkan untuk pegawai negeri sipil sebagai abdi negara.

Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk semangat dan komitmen karyawan untuk mencapai target perusahaan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh antusiasme, berinisiatif, dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan aspek penting lainnya yang menentukan keberhasilan individu dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin yang tinggi tercermin dalam kedisiplinan waktu, pemenuhan

standar kerja, dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, yang semuanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Bentuk jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. (Ghozali, 2020). Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data dari responden menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Populasi terdiri dari hal-hal atau individu dengan jumlah dan kualitas tertentu yang peneliti tentukan untuk dieksplorasi dan dari mana penilaian dihasilkan, (Azwar, 2018). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 35 orang.

Tabel 4.1 Data Populasi dan Sampel

Bidang	Populasi	Sampel	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Staf Administrasi	4	4	√	-
Staf Keuangan	5	5	√	-
Staf Lapangan	10	10	-	√
Staf Legal	3	3	-	√
Staf Sosial Media	3	3	-	√
Staf Pemasaran	10	10	√	-
Jumlah	35	35		

Sampel merupakan sebagian dari populasi (Azwar, 2018), dimana dalam penelitian ini sampelnya adalah keseluruhan karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan, hal ini karena jumlah populasinya sedikit sehingga sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 35 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan adalah sampel jenuh. Teknik ini digunakan karena seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel, sehingga tidak ada individu dalam populasi yang dikecualikan (Azwar, 2020). Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah hubungan yang kuat serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas dan

kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H1) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (sig.) variabel disiplin kerja sebesar 0,007 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan. Artinya, semakin baik kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan—baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, ketertiban dalam bekerja, maupun tanggung jawab terhadap tugas—semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan nilai signifikansi (sig.) variabel fasilitas kerja sebesar 0,005 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, hasil statistik tersebut menegaskan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis penelitian (H4) yang menyatakan adanya pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa tidak hanya satu faktor tunggal yang menentukan kualitas kinerja, melainkan kombinasi dari motivasi kerja yang kuat, disiplin kerja yang konsisten, dan fasilitas kerja yang memadai merupakan fondasi utama terbentuknya kinerja karyawan yang optimal.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jofadini Lestari Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan, yang dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai target dan melaksanakan tugas secara optimal.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi—seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas—cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas operasional di perusahaan.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan memadainya fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin mudah dan lancar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai membantu mempercepat proses kerja, mengurangi hambatan, serta meningkatkan kenyamanan bekerja.

4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor, tetapi membutuhkan dukungan motivasi yang kuat, kedisiplinan yang terjaga, serta fasilitas kerja yang memadai secara terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [2] Afifah, N. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja Karyawan, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Kantor Kecamatan Sale Kabupaten Rembang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3).
- [3] Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 181-195.
- [4] Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit PT. Pustaka Belajar.
- [5] Bangun. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Edison, E., & Imas, Y. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Angka Meningkatkan Kinerja dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [7] Devnul, A. R. (2023). *Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [8] Effendi, G. (2018). *Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit CV Agung Seto.
- [9] Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [10] Ferdinand, A. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- [12] Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis; Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Liberty.
- [13] Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [14] Gorda. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depnasar: Widya Kriya Gematama.
- [15] Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi

- Aksara.
- [17] Hersey, P. (2018). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Airlangga.
 - [18] Ibrahim, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
 - [19] Ivancevich. (2019). *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Sebuah Teori dan Konsep*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
 - [20] Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
 - [21] Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
 - [22] Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
 - [23] Marbawi, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Praktik dan Penelitian*. Jakarta: Unimall Press.
 - [24] Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
 - [25] Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
 - [26] Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: University Gajah Mada.
 - [27] Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipto.
 - [28] Onsu, I. F., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2019). Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Camat Dalam Meningkatkan Peorganisasi Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
 - [29] Priyono. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Zeifitama Publisher.
 - [30] Robbins, S. d. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi 15*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
 - [31] Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Ilham Jaya.
 - [32] Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
 - [33] Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit YKPN.
 - [34] Simanjuntak, Widodo, & Suparno, E. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
 - [35] Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
 - [36] Solka, P. U. N., Yeni, A., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Kepuasan kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kinerja karyawan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Solok. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 110-121.
 - [37] Sugiyono. (2018). *Metode Peneilitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
 - [38] Sunyoto, D. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Publishing Service.
 - [39] Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Prenada

Media.

- [40] Suriyanti, S. (2020). *Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Asn Pada Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkep* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- [41] Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [42] Timple. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [43] Uno, H., & Lamatenggo, N. (2019). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [44] Veithzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- [45] Wibowo, M. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- [46] Widodo, E. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [47] Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- [48] Yuli, C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.
- [49] Yusuf, A., & Suwarno. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Universitas Terbuka