

## **Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**

**Yanu Listyo Nugroho<sup>1</sup>, Nur Hidayati<sup>2</sup>, Mawar Ratih Kusumawardani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

E-mail: [yanu.listyonugroho@gmail.com](mailto:yanu.listyonugroho@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhidayati@uniska-kediri.ac.id](mailto:nurhidayati@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>,  
[mawarratih@uniska-kediri.ac.id](mailto:mawarratih@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Dampak yang diberikan oleh variabel bebas yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel tetap yakni kinerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto. Kuantitatif merupakan metode yang digunakan dan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam menentukan sampel dalam penelitian dimana semua anggota populasi menjadi sampel, yakni sebanyak 40 orang karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto. Sebelum melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan beberapa pengujian terlebih dahulu seperti uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap butir pernyataan yang digunakan, serta melakukan uji asumsi klasik untuk meninjau apakah variabel – variabel yang digunakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan hasil yakni secara parsial ketiga variabel bebas ini yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga diperoleh ketika ketiga variabel bebas ini dikombinasikan secara simultan yakni memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

UMKM atau biasa disebut dengan Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan badan usaha milik perseorangan yang dikelompokkan berdasarkan skala usaha, jumlah tenaga kerja, dan nilai aset atau omzet tahunan. UMKM merupakan salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Hal ini didukung berdasarkan data dari website Kumparan.com, diperkirakan pada tahun 2024 jumlah UMKM di Indonesia akan bertumbuh hingga 66 juta dan berkontribusi sebesar 61% terhadap pendapatan domestik bruto (Maulana Yusup, 2024). Dilansir dari laman web Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian tahun 2024, UMKM dapat menyerap tenaga kerja hampir 97% dari total tenaga kerja di Indonesia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2024).

Perkembangan UMKM di Jawa Timur sendiri dari tahun ke tahun terus mengalami pertumbuhan. Hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya kontribusi terhadap PDRB Jatim. Tahun 2020, kontribusi UMKM ada di angka 57,25%, tahun 2021 meningkat lagi menjadi 57,81%, tahun 2022 kembali meningkat menjadi 58,36%. Pada tahun 2024 ini ada sebanyak 1,5jt pelaku UMKM dan berkontribusi pada PDRB Jatim yang mencapai 59,18% tegas Endy Alim Abdi selaku Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur (Faiq Azmi, 2024). Dari data di atas dapat diketahui bahwa UMKM memegang peranan penting dalam penyerapan sumber daya manusia yang ada di Indonesia, sebagaimana dijelaskan oleh Ariani & Suresmiati (dalam Aliyah, 2022) UMKM melalui aktivitas kewirausahaan memiliki peranan strategis dalam menekan tingkat pengangguran, memperluas kesempatan kerja, menurunkan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan, serta memperkuat kepribadian nasional.

UMKM sendiri adalah unit usaha yang didirikan oleh perseorangan dan kelompok yang cenderung menyerap tenaga kerja di lingkungan sekitar UMKM tersebut berada. UMKM sering kali mengalami masalah-masalah tertentu dalam operasionalnya, mulai dari kurangnya

modal, fasilitas, dukungan pemerintah, SDM yang tidak memenuhi kriteria, dan lainnya. Masalah-masalah yang dialami oleh para pelaku usaha ini berpengaruh terhadap kemajuan bisnisnya. Salah satu faktor paling berpengaruh terhadap berkembangnya UMKM ini adalah kinerja karyawannya, yang dimana karyawan sendiri merupakan jantung yang bisa menggerakkan segala aspek UMKM, mulai dari pembuatan produk, penjualan, bahkan hingga ke organisasinya.

Manusia merupakan sumber daya strategis yang berperan penting dalam menjamin kelangsungan perusahaan, sebab mereka mampu memberikan kontribusi melalui ide-ide kreatif, inovasi, semangat kerja, dan keterlibatan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberi perhatian khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan (Pratama & Badar, 2023). Perusahaan akan melakukan bermacam cara agar dapat mencapai target perusahaan, salahsatunya memberikan fasilitas kerja kepada karyawannya agar kinerjanya optimal.

Perkembangan teknologi yang semakin maju, membuat manusia harus bekerja dengan cepat dan memperhatikan efisiensi di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini dikarenakan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan dituntut akan pemenuhan kebutuhan yang serba cepat. Jika perusahaan tidak menunjang fasilitas bekerja karyawannya maka bisa saja kinerja pekerjaannya tidak optimal dan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan akan mengorbankan sumber dayanya untuk diinvestasikan terhadap peralatan operasional yang digunakan karyawannya sehingga pekerja menjadi bersemangat dan kinerjanya meningkat yang dimana hal ini akan di evaluasi secara berkala agar dapat mengetahui pencapaian perusahaan.

Hal ini didukung pernyataan dari Anam & Raharjan (dalam Wijaya et al., 2022) bahwa “Kinerja karyawan adalah semakin baik fasilitas yang terdapat di dalam perusahaan maka karyawannya juga semakin nyaman bekerja di perusahaan tersebut”. Fasilitas kerja yang ada dan di sediakan perusahaan sejatinya menjadi aspek yang menentukan efektifitas dari pekerja dan tingkat keberhasilan dari organisasi, ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang diperlukan guna menunjang penyelesaian tugas-tugas pekerjaan.

Mangkunegara (dalam Wijaya et al., 2022) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan”. Kinerja sendiri dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu supaya suatu perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian hasil yang berdasarkan pada visi suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mendeteksi dampak positif atau negatif suatu kebijakan operasional.

Fasilitas kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan menurun akan berdampak pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Kasus ini terjadi di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto, CV, Bintang Anugrah mengalami penurunan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan merupakan imbas dari karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan faktor fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja, walaupun kinerja kerja dalam perusahaan berbeda dengan kinerja kerja pelayanan publik yang terdapat dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 (Hidayati, 2018), tapi untuk menunjang optimalisasi profitabilitas sebuah perusahaan maka kinerja karyawan dianggap sangat penting.

CV. Bintang Anugrah di Kota Mojokerto merupakan perusahaan dimana bergerak dibidang makanan yang menghasilkan produk krupuk dengan berbahan dasar singkong. CV. Bintang Anugrah merupakan salah satu UMKM di daerah Kota Mojokerto dan berdiri sejak

tahun 2005, seperti UMKM pada umumnya CV. Bintang Anugrah dalam perkembangannya juga mengalami beberapa permasalahan salah satunya terkait kinerja karyawannya.

Pada penelitian terdahulu ditemukan adanya research gap. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2022) dan (Agustino & Wahyuni, 2023), menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2023) fasilitas kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Putri et al., (2023) dan Br Berutu, (2019) pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora, (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dilakukan oleh Febrianti. S, (2017) dan Young, (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Uleng et al., (2023) menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa disiplin kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**” yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto dan juga mengetahui secara simultan pengaruh yang dimiliki oleh ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Anugrah sebagai variabel tetap.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Fasilitas Kerja**

Menurut Mulyapradana & Hatta (dalam Hadi, 2020) “fasilitas kerja merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok”. Fasilitas kerja merupakan bentuk kenyamanan nyata yang disediakan perusahaan. Dalam konteks dunia kerja, fasilitas biasanya berbentuk fisik, digunakan dalam aktifitas operasional, bersifat relatif permanen, dan memberikan manfaat jangka Panjang bagi perusahaan.

### **Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Sabri dan Suasanti (dalam Yandi et al., 2023) bahwa indikator fasilitas kerja yaitu :

- a) Sesuai dengan kebutuhan
- b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- c) Mudah dalam penggunaan
- d) Mempercepat proses kerja
- e) Penempatan ditata dengan benar.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang (dalam Silviani, 2018) menyatakan bahwa “pengalaman kerja adalah proses pembedaan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Menurut Wibowo (dalam Silviani, 2018) “pengalaman adalah salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya”.

### **Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Bill Foster (dalam Widyaningsih, 2012) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai pengalaman kerja karyawan yaitu :

- a) Lamanya waktu masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Mangkuprawira (dalam Febrianti. S, 2017) mengemukakan bahwa “kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar memenuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu”. Sutrisno (dalam Tetty et al., 2022) berpendapat bahwa “disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan”.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (dalam Triana, 2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Frekuensi Kehadiran
- b) Tingkat Kewaspadaan
- c) Ketaatan Pada Standar Kerja
- d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- e) Etika Kerja

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil capaian seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Br Berutu, 2019).

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja tidak semata-mata ada begitu saja, dengan kata lain. Ada beberapa hal yang bisa menjadi patokan dari kinerja. Menurut Mangkunegara (dalam Jufrizen & Hadi, 2021) adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Keandalan Kerja
- d) Sikap Kerja

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Tania (2021) ‘Analisis kuantitatif ialah ketika ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen’. Setelah mengumpulkan data dari responden, dilakukanlah analisis terhadap data tersebut. Setelah mendapatkan data dari sampel yang mewakili populasi, kegiatan berikut ialah menganalisisnya guna menguji hipotesis dari penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat empat variabel dengan penyebaran yakni tiga variabel bebas (Fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja) serta satu variabel tetap (kepuasan pelanggan). Seluruh karyawan CV. Bintang Anugrah, untuk menentukan jumlah sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi yakni sebanyak 40 karyawan tanpa terkecuali semuanya dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

Kuisisioner dengan beberapa pernyataan didalamnya menjadi teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini selain menggunakan metode wawancara untuk menggali informasi yang lebih detail dan relevan terhadap penelitian yang dilakukan dengan pengukuran menggunakan skala likert. Responden diberikan kesempatan untuk menjawab

setiap pertanyaan dengan skor jawaban yang diberikan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga pengujian secara garis besar yakni uji instrument yang didalamnya mencakup dua uji yakni uji validitas dan uji reliabilitas, setelah untuk menguji konsistensi dan kelayakan variabel yang digunakan serta sebagai syarat dilakukannya uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda maka peneliti juga melakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, terdapat uji analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f serta koefisien determinasi.

Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

H1 : Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto?

H2 : Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto?

H3 : Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto?

H4 : Bagaimana fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja kerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto?

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dibantu dalam melakukan analisisnya dengan aplikasi SPSS for windows 27.0 yakni *tools* yang memudahkan bagi seorang peneliti untuk menganalisis data – data yang diperoleh kedalam bentuk angka. Berikut merupakan hasil dari penelitian yang telah peneliti lakukan :

### Uji Validitas

Pengujian ini ditujukan untuk menentukan apakah skor pada setiap butir – butir pertanyaan itu valid atau tidak, dengan melihat apabila nilai Sig.(2-tailed) < 0,05 maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas, dilihat bahwa setiap item pertanyaan nilai Sig.(2-tailed) berada dibawah 0,05 (< 0,05), hasil pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Probabilitas Korelasi Sig.(2-tailed)	Standar Uji Validitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0.002	0,05	Valid
	X1.2	0.000	0,05	Valid
	X1.3	0.000	0,05	Valid
	X1.4	0.000	0,05	Valid
	X1.5	0.000	0,05	Valid
	X1.6	0.000	0,05	Valid
	X1.7	0.000	0,05	Valid
	X1.8	0.000	0,05	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.000	0,05	Valid
	X2.2	0.001	0,05	Valid
	X2.3	0.000	0,05	Valid
	X2.4	0.000	0,05	Valid
	X2.5	0.000	0,05	Valid
	X2.6	0.000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.002	0,05	Valid
	X3.2	0.001	0,05	Valid
	X3.3	0.000	0,05	Valid
	X3.4	0.001	0,05	Valid
	X3.5	0.000	0,05	Valid
	X3.6	0.001	0,05	Valid

Variabel	Item	Probabilitas Korelasi Sig,(2-tailed)	Standar Uji Validitas	Keterangan
	X3.7	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.000	0,05	Valid
	Y.2	0.000	0,05	Valid
	Y.3	0.000	0,05	Valid
	Y.4	0.001	0,05	Valid
	Y.5	0.000	0,05	Valid
	Y.6	0.000	0,05	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025

### Uji Reabilitas

Pengujian ini akan memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha* di dalamnya, apabila memiliki nilai di atas 0,60 ( $> 0,60$ ) maka item pertanyaan akan dinyatakan reliabel, sehingga item akan dinyatakan konsisten. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Pelayanan (X1)	0.745	$> 0,60$	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.621	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.690	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.613	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025

### Uji Normalitas

Pengujian perihal apakah pendistribusian yang dilakukan oleh variabel bebas dan tetap itu dikatakan normal atau tidak peneliti memastikannya dengan melakukan uji normalitas. Ketentuan yang berlaku adalah sebuah variabel dikatakan normal apabila memiliki nilai sig. yang lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) dan apabila nilai yang dihasilkan kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ) maka variabel itu dianggap tidak mampu untuk mendistribusikan secara normal, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	0,183	$> 0,05$	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2025

### Uji Linearitas

Melihat nilai *Sig. Deviation from linearity* apabila di atas 0,05 ( $> 0,05$ ) maka dinyatakan bahwasanya variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian dikatakan memiliki sifat yang linier. Namun apabila memiliki nilai *Sig. Deviaion from linearity* dibawah 0,05 ( $< 0,05$ ) maka dinyatakan hubungannya tidak memiliki sifat linier. Berikut hasil pengujian uji linearitas di bawah ini:

**Tabel 4. Uji Linearitas**

Variabel	Nilai Sig. <i>Deviation from linearity</i>	Standar Linearitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.718	>0,05	Linear
Pengalaman Kerja (X2)	0.954	>0,05	Linear
Disiplin Kerja (X3)	0.899	>0,05	Linear

Sumber : Hasil olah data, 2025

### Uji Multikolinearitas

Syarat uji ini dilihat dari pengukuran nilai tolerance < 1 dan nilai dari VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas. Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa antar variabel bebas itu tidak saling mengintervensi satu dengan lainnya. Adapun hasil pengukuran ini di dapat adalah sebagai berikut:

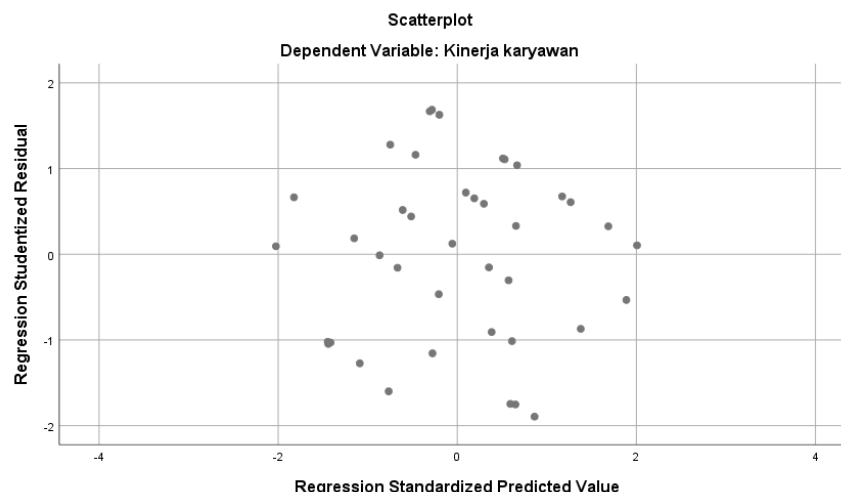
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.574	1.743	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0.651	1.536	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0.718	1.394	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data, 2025

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini sebenarnya memiliki dua macam pengujian yakni pengujian mengguna uji scatterplot dan juga uji glejser, namun peneliti hanya menggunakan yang uji scatterpnt karena untuk menentukan apakah variabel itu terjadi heterokedastisitas ataupun tidak itu diperbolehkan hanya menggunakan satu uji saja tidak harus keduanya digunakan. Berikut merupakan hasil dari uji yang telah peneliti lakukan.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil olah data, 2025

Gambar 1 di atas menggambarkan hasil sebaran data instrumen angket yang divisualisasikan melalui scatter plot dalam suatu penelitian. Pola sebaran data yang mengikuti sumbu garis nol, baik di atas maupun di bawahnya secara acak dan merata, menunjukkan

bahwa tidak terdapat pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik dalam analisis regresi. Maka data pada penelitian ini dapat dilanjutkan untuk melakukan analisis berikutnya.

### Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig t	keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,240	2.283	0.028	Ha diterima
Pengalaman Kerja (X2)	0,282	2.126	0.040	Ha ditolak
Disiplin Kerja (X3)	0,215	2.120	0.041	Ha diterima
Taraf Sig				<0,05
Konstanta (a)				2.733
R				0,744
R Square (R <sup>2</sup> )				0,553
Adjusted R <sup>2</sup>				0,516
F <sub>hitung</sub>				14.851
Sig. F <sub>hitung</sub>				0,000
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan **tabel.6** , pengujian analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat disusun melalui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2,733 + 0,240X_1 + 0,282X_2 + 0,215X_3 + e$$

Penjabarannya adalah sebagai berikut :

- 1) Apanila nilai pada variabel bebas pada penelitian ini yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja tidak mengalami peningkatan makan nilai yang dimiliki oleh kepuasan pelanggan sebagai variabel tetap pada penelitian ini adalah sebesar 2,733. Sehingga dapat diasumsikan tanpa pengaruh apapun nilai yang dimiliki oleh kepuasan pelanggan adalah sebesar 2,733.
- 2) 0,553 atau yang diasumsikan 55,3 % dalam persen, menunjukkan bahwasanya pengaruh yang diberikan ketika variabel bebas yakni kualitas pelayanan, ketepatan waktu, dan tarif pengiriman terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel tetap, yang pada artinya memiliki dominasi dibandingkan variabel – variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan pelanggan lainnya dengan total sebesar 44,7 % saja.
- 3) Kenaikan pada variabel fasilitas kerja akan bertambah sebesar 0,240 persetiap satuannya karena memiliki nilai koefisien regresi kualitas pelayanan (b1) sebesar 0,240 bernilai positif dengan syarat variabel lainnya harus konstan atau tetap.
- 4) Kenaikan pada variabel pengalaman kerja akan bertambah sebesar 0,282 persetiap satuannya karena memiliki nilai koefisien regresi ketepatan waktu (b2) sebesar 0,282 bernilai positif dengan syarat variabel lainnya harus konstan atau tetap.
- 5) Kenaikan pada variabel disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,215 persetiap satuannya karena memiliki nilai koefisien regresi tarif pengiriman (b3) sebesar 0,215 bernilai positif dengan syarat variabel lainnya harus konstan atau tetap.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini memiliki Syarat pengujian ini tingkat signifikansi < 0,05.apabila nilai sig. itu memiliki nilai dibaawah 0,05 maka dapat dihasilkan bahwasanya hipotesis akan diterima, akan tetapi jika berada diatas 0,05 maka hipotesis akan ditolak. Adapun hasil pengujian secara parsial dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	sig	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1)	2,283	2,208	0,028	Ha diterima
Pengalaman Kerja (X2)	2,126	2,208	0,040	Ha diterima
Disiplin Kerja (X3)	2,120	2,208	0,041	Ha diterima

Sumber : Hasil olah data, 2025

Pengaruh yang diberikan oleh semua variabel bebas yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja akan menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan hal ini dikarenakan ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai sig yang berada dibawah 0,05 ( $<0,05$ ) yang berarti semua hipotesis diterima. Hasil tadi berdasarkan dengan keterangan diatas dan mengacu pada tabel 7.

Hasilnya secara parsial semua variabel bebas akan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif ketika mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	14,851	2,859	0,000	Ha diterima

Sumber : Hasil olah data, 2025

Secara simultan atau bersama – sama ketiga variabel bebas ini mampu untuk memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan pelanggan dikarenakan nilai sig yang dimiliki ketiga variabel ini yakni senilai 0,000 berada dibawah 0,05 ( $<0,05$ ) yang menunjukkan bahwasanya hipotesis keempat dari penelitian ini diterima. Sehingga, dikatakan bahwasanya ketika Fasilitas Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bersama – sama atau simultan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel tetap pada penelitian maka hasilnya adalah akan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Nilai R <sup>2</sup>	Keterangan
0,553	X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> mampu memberikan pengaruh sebesar 55,3% terhadap kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2025

Dari nilai *R Square* yang diperoleh yakni sebesar 0,553 (55,3%) yang menunjukkan terdapat dominasi yang tinggi perihal pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas yakni Fasilitas Kerja terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel tetap. Sedangkan 44,7% lainnya yang merupakan sisa dari 44,7 % tadi dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar ketiga variabel yang telah disebutkan tadi, seperti variabel lingkungan kerja eksternal, internal, dan berbagai variabel lainnya yang juga telah dijelaskan di beberapa referensi – referensi terdahulu.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**

Variabel bebas yang pertama yakni Fasilitas Kerja (X1) pada penelitian ini ketika dihubungkan dengan Kinerja Karyawan (Y) di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto sebagai variabel tetap secara parsial maka hasilnya adalah Fasilitas Kerja akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y), hal ini dikarenakan nilai sig. yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) yakni sebesar 0,028.

Sehingga menunjukkan bahwasanya manajemen seharusnya memberikan perhatian lebih terhadap aspek Fasilitas Kerja dengan membangun beberapa infrastruktur berupa fasilitas kerja

seperti perawatan toilet dan musholla, pengadaan televisi, pembangunan kantin, pemasangan wifi, dan fasilitas lain agar meningkatkan kinerja karyawan – karyawan yang ada di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwasanya Fasilitas Kerja akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**

Variabel bebas yang kedua yakni Pengalaman Kerja (X2) pada penelitian ini ketika dihubungkan dengan Kinerja Karyawan (Y) di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto sebagai variabel tetap secara parsial maka hasilnya adalah Pengalaman Kerja akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dikarenakan nilai sig. yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) yakni sebesar 0,040.

Oleh sebab itu, disarankan untuk manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia itu untuk memberikan perhatian lebih terhadap aspek Pengalaman Kerja (X2) karena aspek ini ternyata memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawannya. Beberapa solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mempertahankan kenyamanan karyawan, mengadakan kenaikan jabatan yang bersifat dinamis, memberikan kenaikan gaji, dan sering memberikan bonus apabila karyawan berhasil memperoleh hasil di atas target yang telah ditentukan, hal – hal tersebut penting untuk dilakukan karena mampu membuat karyawan betah dan nyaman untuk bekerja di perusahaan ini sehingga dengan waktu yang cukup lama mereka akan memperoleh pengalaman kerja yang baik akan tetapi juga perlu adanya evaluasi. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2023) yang menunjukkan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

### **Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**

Variabel bebas yang terakhir yakni Disiplin Kerja (X3) pada penelitian ini ketika dihubungkan dengan Kinerja Karyawan (Y) di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto sebagai variabel tetap secara parsial maka hasilnya adalah Disiplin Kerja akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dikarenakan nilai sig. yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) yakni sebesar 0,041.

Oleh sebab itu, disarankan untuk manajemen untuk lebih fokus pada Disiplin Kerja (X3) karena memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang mampu memberikan profitabilitas yang optimal terhadap. Sehingga yang paling tepat adalah manajemen harus benar – benar mempertimbangkan dengan benar dan bijak dalam penentuan peraturan, SOP, dan ketentuan kepada karyawan agar mereka memiliki tingkat disiplin kerja yang baik contoh mengharuskan karyawan datang paling lambat pukul 08.00 WIB apabila terlambat maka akan diberikan sanksi. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustino dan Wahyuni (2023) yang menunjukkan bahwasanya disiplin kerja akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto**

Berdasarkan dengan hubungan secara simultan atau bersama – sama antara variabel bebas yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel tetap yakni kinerja karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto menunjukkan bahwasanya hubungan pengaruh yang berikan oleh ketiga variabel bebas tadi terhadap variabel tetap positif dan signifikan, hal ini didasari oleh nilai signifikansi yang dimiliki oleh ketiganya yakni sebesar

0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 sehingga menunjukkan bahwasanya ketiga variabel bebas tadi secara simultan ketika dihubungkan dengan variabel tetap akan menghasilkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel tetapnya.

Oleh karena itu, alangkah baiknya bagi manajemen ataupun kepala bidang yang menangani CV. Bintang Anugrah untuk menentukan prioritasnya dalam mengambil kebijakan perusahaan perihal fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja karena ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan serta signifikan. Perlu diketahui bersama dengan naiknya tingkat kinerja karyawan secara tidak langsung juga akan menaikkan kinerja perusahaan khususnya profitabilitas perusahaan menjadi lebih optimal.

Sehingga peneliti menyarankan *top management* di CV. Bintang Anugrah yang berada di Kota Mojokerto harus benar – benar fokus terhadap ketiga variabel ini yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan juga disiplin kerja dalam menjalankan proses bisnisnya dengan menggalakan beberapa program berbentuk peningkatan fasilitas – fasilitas guna menciptakan kenyamanan karyawan yang ada di perusahaan. Selain itu, juga diperlukan beberapa inovasi dalam ketiga aspek variabel ini untuk menunjang kinerja perusahaan dengan melihat indikator tingkat kepuasan pelanggan. Namun, variabel – variabel lainnya yang mampu mempengaruhi terhadap kepuasan pelanggan juga tidak dapat dikesampingkan juga harus menjadi salah satu pertimbangan karena berdasarkan data diatas bahwasanya nilai *R Square (R<sup>2</sup>)* yang dimiliki oleh ketiga variabel ini sebesar 55,3 % sedangkan 44,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang dimana angka itu cukup tinggi apabila dihiraukan dan tetap harus menjadi perhatian walaupun kadarnya tidak seprioritas ketiga variabel bebas tadi yang memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian yang membahas mengenai pengaruh yang dimiliki oleh ketiga variabel bebas yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tetap di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto baik secara parsial ataupun simultan menghasilkan Kesimpulan yang pertama adalah secara parsial variabel bebas fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikuatkan dengan nilai sig. yakni 0,028 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga dikatakan bahwasanya pengaruh yang dimiliki oleh variabel fasilitas kerja ini adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel bebas yang kedua yakni pengalaman kerja (X2) juga demikian secara parsial variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan nilai sig. yakni 0,040 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga dikatakan bahwasanya pengaruh yang dimiliki oleh variabel pengalaman kerja ini adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel bebas yang ketiga yakni disiplin kerja (X3) juga demikian secara parsial variabel bebas disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan nilai sig. yakni 0,041 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga dikatakan bahwasanya pengaruh yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja ini adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto.

Terakhir, hubungan antara tiga variabel bebas yakni fasilitas kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dilihat dari nilai sig. yang dimiliki memiliki nilai dibawah 0,05 (<0,05)

yakni sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwasanya ketiga variabel bebas ini memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto.

## REFERENSI

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12.
- Aisyah, R. R. (2023). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. Universitas Islam Kadiri.
- Aliyah, A. H. (2022). Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. 3(1). <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/welfare>
- Amalia, J. K. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Human Kapital PT, Sucofindo Kantor Pusat. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Anjarwati, P. E. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Customer Relationship Management dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan di CV. Prisca Jaya Abadi. Universitas Islam Kadiri.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Br Berutu, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko KEC. Penanggalan Kota Subullusalam. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan.
- Dewi, I. S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja PegawaiI Pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12.
- Dianto, Ikhwana, H., & Wardah Pratidina Nst, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Faiq Azmi. (2024, October 11). 1,5 Juta UMKM Tumbuh dan Naik Kelas, PDRB Jatim Terus Meningkat Baca artikel detikjatim, “1,5 Juta UMKM Tumbuh dan Naik Kelas, PDRB Jatim Terus Meningkat.”
- Febrianti, S, R. S. V. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV(PERSERO) Makasar. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR MAKASSAR.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. In Semarang, Universitas Diponegoro (Issue Juni).
- Hadi, F. P. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert empat Skala. *Metodologi Penelitian*, 2–3.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.

- Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2024, June 22). Menko Airlangga: Pemerintah Dukung Bentuk Kolaborasi Baru agar UMKM Indonesia Jadi Bagian Rantai Pasok Industri Global.
- Kusuma, T. M. (2019). Fasilitas, Lingkungan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan EMKL PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.
- Maulana Yusup. (2024, October 22). Berikut Adalah Kondisi Koperasi Dan UMKM di Indonesia Pada Tahun 2024 [Broadcast].
- Ningtias, E. P., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361–372. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5>
- Hidayati, N. (2018). Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparat Desa Kepada Publik. *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 2(1), 99–115. <https://doi.org/10.30762/itr.v2i1.999>
- Pangaribuan, Y. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398–412. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Putri, P., Lestari, N., Nyoman Mustika, I., Widyawati, S. R., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta. 4.
- Septriani, R. N. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung. Universitas Islam Kadiri.
- Silviani, M. (2018). Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) KAB. Takalar.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (25th ed.). CV. Alfabeta.
- Tajuddin, A. M. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPT Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR.
- Tetty, W., Manullang, A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera. In *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- Triana, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA.
- Ulung, A., Awaluddin, achsanuddin UA, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Widyaningsih, N. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepar. Universitas Negeri Yogyakarta.

*Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Anugrah Kota Mojokerto*

*Yanu Listyo Nugroho, Nur Hidayati, Mawar Ratih Kusumawardani*

---

- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. In *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* (Vol. 1, Issue 3).
- Yandi, A., Trimerani, R., & Ismiasih. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.
- Young, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Berkat Sawit Utama Sungai Bahar. Universitas Batanghari Jambi.