



Pengaruh *Training* dan *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* Melalui *Work Disiplin* sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang

Wahyu Nisa Oktavia^{1*}, Yamasitha², Chintya Ones Charli³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

*Korespondensi penulis: wahyunisa357@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of training and work facilities on employee performance through work discipline as an intervening variable in PT Semen Padang. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents using a quantitative approach. The data analysis technique used is structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of the study show that there is a positive and insignificant influence between work facilities on employee performance through work discipline at PT Semen Padang. There is a positive and significant influence between training and work discipline. There is a positive and significant influence between work facilities on work discipline at PT Semen Padang. There is a positive and significant influence between training on employee performance at PT Semen Padang. There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT Semen Padang. Training has a positive effect and mediates work discipline on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *training* dan *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *training* terhadap *work discipline*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work facilities* terhadap *work discipline* pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *training* terhadap *employee performance* pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work facilities* terhadap pada PT Semen Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work discipline* terhadap *employee performance* pada PT Semen Padang. *Training* berpengaruh positif dan memediasi *work discipline* terhadap *employee performance* pada PT Semen Padang.

Kata Kunci: *Employee Performance, Training, Work Discipline, Work Facilities.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia digunakan secara signifikan untuk menggerakkan sumber daya lain dan memiliki peran strategis yang berkontribusi pada kinerja organisasi perusahaan. Manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan kompetitif yang semakin meningkat di seluruh dunia. Organisasi akan berfungsi dengan baik jika para manajer dan anggotanya juga baik. (Rika Widianita 2023).

Menurut (Setiani & Fabrian, 2023) *employee performance* memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun individu, karena dapat membantu karyawan dan pekerja menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya serta termotivasi untuk meningkatkan

kemampuan kerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan *employee performance* adalah dengan melaksanakan bentuk pelatihan yang memadai sehingga karyawan pada PT Semen Padang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas tugasnya, sebab pelatihan tidak dapat kita pisahkan dari sebuah pembinaan secara menyeluruh.

Menurut (Ridwan Fahrozi et al., 2022) Untuk memajukan bisnis, *training* sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan merupakan komponen yang sangat penting dalam persaingan di dalam maupun di luar negeri. Perubahan keadaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang cepat harus diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola dan menjalankan operasi bisnis.

Menurut (Fitria and Lingiani 2024) *work Discipline* (Disiplin Kerja) sangat penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan lancar dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Disiplin kerja juga berarti bahwa seseorang tunduk pada aturan dan bersedia menerima hukuman atau sanksi, baik lisan maupun tertulis.

Dengan adanya teori para ahli, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan “Pengaruh *Training Dan Work Facilities Terhadap Employee Performance Dengan Work Discipline Sebagai Variabel Intervening*”

2. TELAAH LITERATUR

Resource – Advantege Theory Of Competition

Menurut (Haryadi and Bahiroh 2024) *Resource–Advantage of Competition* mengacu pada kekuatan yang diperoleh dari sumber daya dan karakteristik unik perusahaan, yang memungkinkan perusahaan mencapai kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Keunggulan kompetitif ini perlu dipertahankan oleh perusahaan untuk memastikan keberlangsungan dalam persaingan pasar. Hal tersebut tidak terlepas dari pentingnya peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja Perusahaan.

Manajemen

Menurut (sidabutar et al., 2023) Manajemen adalah sebuah proses yang menggabungkan metode ilmiah dan seni untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam kegiatan sekelompok orang, dengan dukungan sumber daya atau faktor produksi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Ariefahnoor, Hasanah, and Surya 2020) keberhasilan suatu program atau kegiatan tidak terlepas dari peran

manajemen. Menurut (Jeka et al. 2024) fungsi manajemen adalah POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Safitri et al., 2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya, guna mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dengan kapasitas dan potensi yang baik diperlukan untuk menjalankan aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik jika sumber daya manusia yang bertugas sebagai pelaksana dipilih dengan cermat. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memandang sumber daya manusia sebagai faktor utama yang perlu dikelola. Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. (Imbron and Pamungkas 2021).

Training

Training (Pelatihan) adalah upaya untuk menyediakan, mengembangkan, memperoleh, dan mempertahankan keterampilan kerja, baik dalam hal hasil pekerjaan, sikap, maupun etika, sesuai dengan tingkat kemampuan dan keterampilan tertentu yang memenuhi standar serta kualifikasi jabatan pekerjaan. (Syaidah, Karmila, and Barlian 2023). Adapun menurut indikator – indikator *training* diantaranya: instruktur, peserta *training*, materi, metode dan tujuan *training*.

Work Facilities

Menurut (Torgamba, Teknologi, and Malang 2024) *work facilities* (Fasilitas kerja) adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang baik meningkatkan rasa nyaman karyawan sehingga mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Dawy Ihsanudin, Suci Putri Lestari, and Arga Sutrisna 2023) *Work facilities* (fasilitas kerja) adalah seperangkat pedoman yang harus diikuti oleh karyawan dalam rangka melakukan tugas-tugas yang diberikan; Jika alat tersebut bermanfaat, mereka akan berdampak positif pada proses kerja bisnis.

Employee performance

Employee performance (Kinerja karyawan) merujuk pada proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan kerja. Peningkatan kinerja karyawan bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas di perusahaan, serta untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah keterampilan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Pramudya et al. 2023). Menurut (Usman et al. 2023) ada beberapa factor yang mempengaruhi *employee performance* diantaranya sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, yang mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja.

2) Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan dari dalam diri individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuan, meraih prestasi, dan berperilaku produktif dalam pekerjaan

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

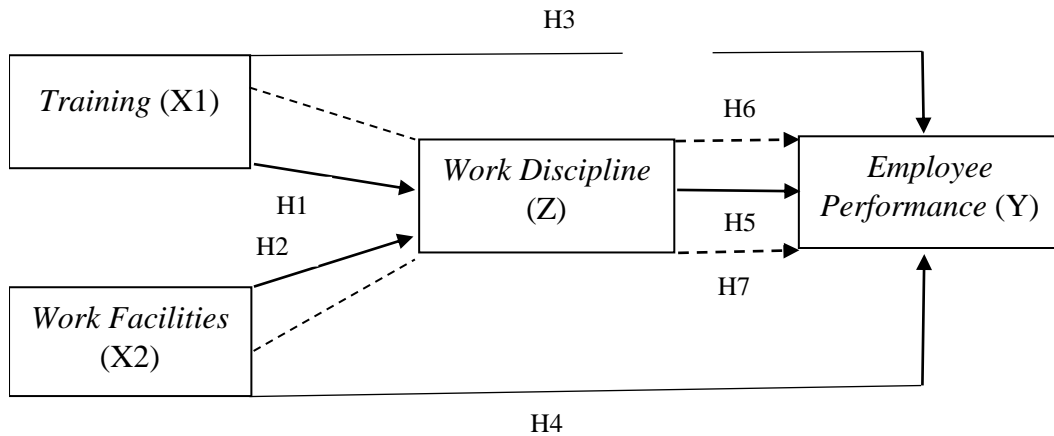
Work Discipline

Work discipline (Disiplin kerja) adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, jika seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima konsekuensi dari melanggarnya. (Pratiwi and Pemasari 2022). (Hasibuan 2020) menyatakan bahwa indikator *work discipline* (disiplin kerja) adalah sebagai berikut: ketaatan, kehadiran, bekerja etis

Hipotesis

- H1 Pengaruh *training* terhadap *work discipline*
- H2 Pengaruh *work facilities* terhadap *work discipline*
- H3 Pengaruh *training* terhadap *employee performance*
- H4 Pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance*
- H5 Pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance*

- H6 Pengaruh *training* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening
- H7 Pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening



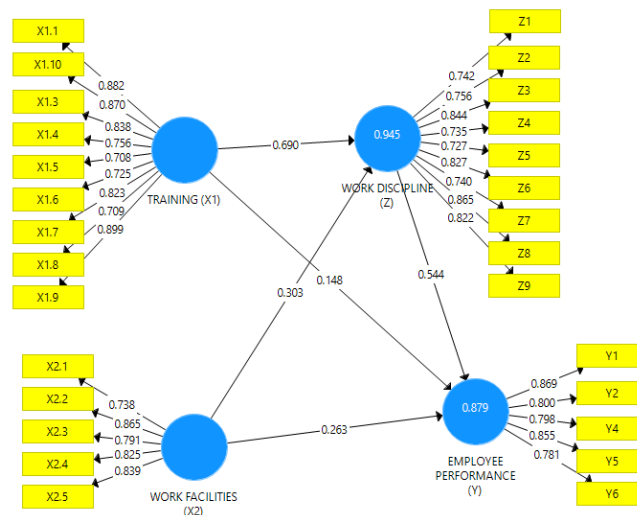
Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Paramitha 2024) Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, kemudian dicatat, diamati, dan diolah untuk pertama kalinya guna menjawab masalah penelitian. Data primer ini berupa data mentah yang mencakup tanggapan responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *training* dan *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Unit SDM PT Semen Padang yaitu 64 orang. Menurut sugiyono dalam jurnal (Milenia 2020) Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang serupa dengan populasi tersebut. Dalam hal ini, populasi karyawan PT. Semen Padang terdiri dari 64 orang, sehingga seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel, yaitu sebanyak 64 orang karyawan Unit SDM PT. Semen Padang. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: wawancara, kuesioner, observasi dan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). *Outer Model* (model pengukuran) adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0,7. Namun menurut (Citra et al. 2024) pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Jika nilai outer loadings antara 0,5 – 0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki outer loading tersebut sepanjang skor AVE dan *communality indikator* tersebut > 0,5. Dalam penelitian ini batasan nilai – nilai *convergent validity* adalah > 0,5 untuk dapat dikatakan valid.



Gambar 2. Hasil Pengujian *Outer Loadings*

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
<i>Employee performance</i> (Y)	0,674
<i>Training</i> (X1)	0,647
<i>work facilities</i> (X2)	0,660
<i>Work discipline</i> (Z)	0,618

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

Uji reliabilitas merupakan keandalan pengujian secara parsial least square(PLS) menggunakan dua metode, yaitu reliabilitas *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk/variabel, sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai reliabilitas yang sebenarnya dari sebuah variabel. Aturan praktis untuk *Cronbach's alpha* atau nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 (Sani, Andrianingsih, and Pratama 2024)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee performance (Y)</i>	0,879	0,912	<i>Reliabel</i>
<i>Training (X1)</i>	0,930	0,942	<i>Reliabel</i>
<i>Work facilities (X2)</i>	0,870	0,906	<i>Reliabel</i>
<i>Work discipline (Z)</i>	0,922	0,935	<i>Reliabel</i>

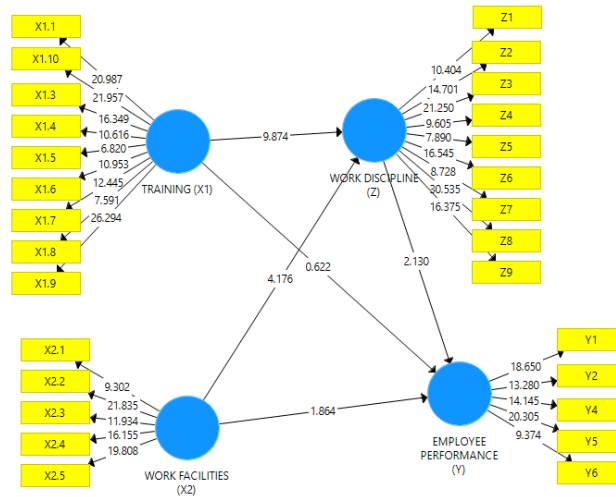
Sumber: Hasil Uji Inner Model Smartpls, Tahun 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* dan *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model structural dilakukan dalam tiga tahapan yaitu memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran Inner VIF (Variance Inflated Factor). Nilai Inner VIF dibawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel.

Kedua pengujian Hipotesis antara Variabel dengan melihat nilai t statistic atau pvalue. Bila t statistic hasil perhitungan lebih besar dari 1,97(t-tabel) atau p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu perlu disampaikan hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

Ketiga adalah nilai R-square yang merupakan pengaruh variabel langsung pada level structural dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 015 moderaat dan 0,35 tinggi). Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 3. Structural Model Inner

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square:

Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Work discipline (Z)	0,945	0,943
Employee performance (Y)	0,879	0,873

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Pada tabel 5 terlihat nilai R² konstruk *work discipline* sebesar 0,945 atau sebesar 94,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk *training* dan *work facilities*. Sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk *employee performance* sebesar 0,879 atau sebesar 87,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *training*, *work facilities* dan *work discipline* dalam menjelaskan atau mempengaruhi *employee performance*. Sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5% dan nilai P – Values. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-

statistik/t-hitung > t-tabel 1,99 pada alpha 5%, maka H_a diterima. dan apabila P- Values < 0,05 hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Training =>Work Discipline	0,690	0,684	0,070	9,874	0,000	Hipotesis diterima
Work Facilities =>Work discipline	0,303	0,308	0,073	4,176	0,000	Hipotesis diterima
Training =>Employee Performance	0,524	0,520	0,131	4,010	0,000	Hipotesis diterima
Work Facilities =>Employee Performance	0,428	0,432	0,123	3,482	0,001	Hipotesis diterima
Work Discipline =>Employee Performance	0,544	0,542	0,255	2,130	0,037	Hipotesis diterima
Training =>Work Discipline => Employee Performance	0,376	0,369	0,153	2,449	0,017	Hipotesis diterima
Work Facilities =>Work discipline => Employee Performance	0,165	0,182	0,095	1,738	0,087	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model, SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Training (X1) Terhadap Work Discipline (Z)

Pengaruh *Training* terhadap *Work Discipline* yaitu 0,690 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Training* terhadap *Work Discipline* adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 9,874 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $9,874 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *work discipline* pada PT Semen Padang.

2) Pengaruh Work Facilities (X2) Terhadap Work Discipline (Z)

Pengaruh *Work Facilities* terhadap *Work Discipline* yaitu 0,303 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Facilities* terhadap *Work Discipline* adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,176 untuk

mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $4,176 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Facilities* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Work Discipline* pada PT Semen Padang.

3) Pengaruh Training (X1) Terhadap Employee Performance (Y)

Pengaruh *Training* terhadap *Employee Performance* yaitu 0,524 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Training* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,010 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $4,010 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.

4) Pengaruh Work Facilities (X2) Terhadap Employee Performance (Y)

Pengaruh *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* yaitu 0,428 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,482 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $3,482 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Facilities* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.

5) Pengaruh Work Discipline (Z) Terhadap Employee Performance (Y)

Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* yaitu 0,544 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,037 kecil dari alpha 5% yaitu $0,037 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,130 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $< t\text{-tabel}$ atau $2,130 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Discipline* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.

6) Pengaruh *Training* (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y) Melalui *Work Discipline* (Z) Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh *Training* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* yaitu 0,376 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Training* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,449 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,449 > 1,99$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* pada PT Semen Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

7) Pengaruh *Work Facilities* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y) Melalui *Work Discipline* (Z) Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* yaitu 0,165 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,087 besar dari alpha 5% yaitu $0,087 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,738 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,99. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $1,738 < 1,99$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Facilities* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Work Discipline* pada PT Semen Padang, Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh antara *Training* terhadap *Work Discipline* pada PT Semen Padang.
- 2) Terdapat pengaruh antara *Work Facilities* terhadap *Work Discipline* pada PT Semen Padang.
- 3) Terdapat pengaruh antara *Training* terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.

- 4) Terdapat pengaruh antara *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.
- 5) Terdapat pengaruh antara *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.
- 6) *Work Discipline* memediasi *Training* terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.
- 7) *Work Discipline* tidak memediasi *Work Facilities* terhadap *Employee Performance* pada PT Semen Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariefahnoor, D., Hasanah, N., & Surya, A. (2020). Pengelolaan sampah desa Gudang Tengah melalui manajemen bank sampah. *Jurnal Kacapuri: Jurnal Keilmuan Teknik Sipil*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.31602/jk.v3i1.3594>
- Citra, P., Pengaruh, D., & Kunjungan Kembali, T. (2024). Pada objek wisata Goa Kelelawar Padayo. 8(9), 191–241.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155.
- Haryadi, I., & Bahiroh, E. (2024). The role of MSDM in achieving company competitive advantage. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 2(7), 1179–1186. <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v2i7.7057>
- Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11(2), 127–140.
- Ihsanudin, D., Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap disiplin kerja (Survei pada karyawan Mayasi Kota Tasikmalaya). *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.247>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Jeka, F., Samsu, T. I., & Asrulla. (2024). Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 189–197.
- Milenia, T. A. (2020). Pengaruh knowledge management terhadap keberhasilan UMKM dengan kompetensi sebagai variabel intervening (Kasus pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Paramitha, M. (2024). Penerapan prosedur penanganan keluhan tamu di Asta Wilangun Restaurant, Desa Pancasari, Kecamatan Sukasada, Buleleng. *Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional*, 8, 13746–13753.

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. I. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rika Widianita, D., & Dkk. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Sani, A., Andrianingsih, A., & Pratama, A. (2024). Analisis interaksi mahasiswa terhadap jurnal kampus berbasis model usability. *Progresif: Jurnal Ilmiah Komputer*, 20(1), 189. <https://doi.org/10.35889/progresif.v20i1.1803>
- Soetiksno, A., Astheny, J. R., & Karim, H. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 1–14.
- Syaidah, N., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi genteng PT. KS Bangunan Leuwihalang Tasikmalaya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 215–230.
- Torgamba, K., Institut Teknologi, & Asia Malang. (2024). Terbit online pada laman web: <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jubis> 55. No. 1, 55–75.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal Pendidikan*, 7, 10462–10468.