

PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU BOGOR PAJAJARAN

Noval Fauzi¹⁾, Ketut Sunarta²⁾, Edy Sudaryanto³⁾

¹⁾Mahasiswa, Universitas Pakuan, Bogor

²⁾Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Universitas Pakuan, Bogor

³⁾Dosen Anggota Komisi Pembimbing, Universitas Pakuan, Bogor

e-mail: fauzinvl123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan ada atau tidak adanya pengaruh antara fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran secara parsial dan simultan. Penelitian ini dengan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 52 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan responden variabel fasilitas kerja pada kategori baik, motivasi kerja yaitu pada kategori baik dan kinerja karyawan pada kategori sangat baik. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan terdapat terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Adapun hasil uji F terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,146 atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6% dan 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : fasilitas kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to explain the presence or absence of influence between facilities and work motivation on employee performance at PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. In addition, this research is also shown to determine how much influence the Facilities and Work Motivation have on Employee Performance at PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran partially and simultaneously. This research is a type of verification research with an explanatory survey research method using primary and secondary data, determining the sample using the saturated sample method with a total of 52 respondents. The results of this study show that the average response of respondents to the variable work facilities is in the good category, work motivation is in the good category and employee performance is in the very good category. The results of the t test show that there is no significant effect of work facilities on employee performance and there is a significant effect of work motivation on employee performance. As for the results of the F test, there is a significant influence of facilities and work motivation on employee performance. The result of the coefficient of determination test is the value of the coefficient R square (R^2) of 0.146 or 14.6%. So it can be concluded that the influence of facilities and work motivation variables on employee performance is 0.146 or 14.6% and 85.4% is influenced by other variables.

Keywords: work facilities, work motivation, employee performance

Pendahuluan

Setiap perusahaan sangat memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya penggerak dan yang menggerakkannya yaitu manusia. PT Astra Daihatsu Motor (ADM) adalah perusahaan otomotif dengan kapasitas produksi terbesar. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran yang berlokasi di Kota Bogor. Perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawannya tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka tujuan perusahaan secara keseluruhan akan tercapai. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Adapun yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan seperti fasilitas kerja yang kurang mendukung. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang terdapat didalamnya.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan tersebut bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, agar mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Fasilitas dan Motivasi Kerja, hal ini juga didasari dengan teori yang diperkenalkan oleh Gibson.

Fenomena mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di Astra Daihatsu Bogor Pajajaran kurang memuaskan. Hal tersebut dikarenakan kurang memadainya fasilitas kerja yang disediakan untuk mendukung kinerja karyawannya, sehingga aktivitas perkantoran

tidak dapat berjalan secara efisien. Misalnya, layout ruang kantor yang kurang memadai dan komputer yang mendukung pekerjaan karyawan sering kali bermasalah yang membuat proses administrasi terhambat. Selain itu, kurang memadainya fasilitas yang disediakan oleh kantor juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, hal tersebut memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan maka perlu adanya motivasi agar tujuan-tujuan yang diinginkan tercapai. Fenomena berkaitan motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Secara keseluruhan motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya karyawan tidak mendapatkan kebutuhan rasa aman sebagai imbalan kenyamanan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi masalah antara lain: Fasilitas perlengkapan kerja yang terdapat di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran masih kurang mendukung dengan baik sehingga menghambat kinerja karyawan. Motivasi kerja dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran masih belum merata terhadap seluruh karyawan. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambar yang mendalam sehingga peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merubah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Gibson dalam Kasmir (2016) menyatakan kinerja individu adalah sebuah dasar kinerja organisasi yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Rivai (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Handoko (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Fasilitas Kerja

Kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Buchari (dalam Melani, 2019:25) fasilitas adalah penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya. Sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Motivasi Kerja

Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk hasil kerja yang maksimal perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pandangan lain menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari

dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dinyatakan bahwa fasilitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, Nuraidya Fajariah (2022), Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana (2019), Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, (2021), Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019), Indra Prawira (2020).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Fasilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

H₂ : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

H₃ : Fasilitas dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi yang sedikit maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui data primer yang diperoleh dengan metode survey melalui teknik wawancara, kuesioner, observasi serta data sekunder. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas Alat Kerja	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik	Interval
		Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman	Interval
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	Interval
		Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien	Interval

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	
Motivasi Kerja (X2)	Fasilitas Sosial	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai	Interval	
		Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat	Interval	
	Kebutuhan Fisik	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	Interval	
		Tujuan karyawan bekerja untuk dapat hidup layak	Interval	
	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	Interval	
		Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	Interval	
	Kebutuhan Social	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	Interval	
		Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	Interval	
	Kebutuhan Pengakuan	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	Interval	
		Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan	Interval	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	Interval	
		Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang	Interval	
	Kinerja (Y)	Absensi	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu	Interval
			Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	Interval
Kedisiplinan		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval	
		Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	
Target Orientasi		Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	Interval	
		Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan	Interval	
Inovasi	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval		

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya	Interval
	Hubungan Kerja	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	Interval
		Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja	Interval

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		Usia		Lama Bekerja	
L	47	18-21	8	<2	4
P	5	22-25	17	2-5	18
		>25	27	>5	30
Jumlah	52	Jumlah	52	Jumlah	52

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini seluruhnya adalah berjenis kelamin laki-laki, usia >25 tahun dan lama bekerja >5 tahun.

Fasilitas Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor fasilitas kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. Hasil Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
FASILITAS ALAT KERJA				
1	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik	52	78,08%	75,00%
2	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman	52	71,92%	
FASILITAS PERLENGKAPAN KERJA				
3	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	52	75,38%	72,88%

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
4	Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien	52	70,38%	
FASILITAS SOSIAL				
5	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai	52	78,85%	79,04%
6	Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat	52	79,23%	
Rata-rata				75,64%

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Fasilitas Kerja diperoleh rata-rata skor 75,64%, hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas sosial sebesar 79,04% dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat” dengan persentase sebesar 79,23%. Dapat dikatakan bahwa karyawan diberikan fasilitas sosial yang layak untuk beristirahat dan beribadah. Untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata

terendah yaitu pada fasilitas perlengkapan kerja sebesar 72,88% dengan pernyataan “Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien” persentase sebesar 70,38%.

Motivasi Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor Motivasi kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4. Hasil Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
KEBUTUHAN FISIK				
1	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	52	78,08%	79,62%
2	Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak	52	81,15%	
KEBUTUHAN RASA AMAN				
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	52	69,62%	70,00%

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
4	Karyawan merasa diberikan ruang kerja yang aman dan nyaman	52	70,38%	
KEBUTUHAN SOSIAL				
5	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	52	78,85%	79,04%
6	Karyawan merasa situasi kerja aman dan menyenangkan	52	79,23%	
KEBUTUHAN PENGAKUAN				
7	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	52	73,46%	74,04%
8	Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan	52	74,62%	
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI				
9	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	52	79,23%	79,04%
10	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang	52	78,85%	
Rata-rata				76,35%

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor 76,35%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Kebutuhan Fisik sebesar 79,62% dengan pernyataan “Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak” dengan persentase sebesar 81,15%. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan tujuan bekerja mereka untuk mendapatkan hidup yang layak. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada kebutuhan rasa

aman sebesar 70,00% dengan pernyataan “Adanya jaminan kesehatan dalam bekerja” persentase sebesar 69,62%.

Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang menunjang tujuan perusahaan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi mudah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan.

Tabel 5. Hasil Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
ABSENSI				
1	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu	52	70,38%	75,00%
2	Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	52	79,62%	
KEDISIPLINAN				
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	52	80,00%	77,31%
4	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	52	74,62%	
TARGET ORIENTASI				
5	Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	52	75,38%	77,69%
6	Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan	52	80,00%	
INOVASI				
7	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	52	78,85%	79,42%
8	Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya	52	80,00%	
HUBUNGAN KERJA				
9	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	52	81,15%	78,65%
10	Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja	52	76,15%	
Rata-rata				77,62%

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 77,62%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator inovasi sebesar 79,42% dengan

pernyataan “Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya” dengan persentase sebesar 80,00%. Dapat dikatakan karyawan selalu memberikan inovasi untuk perusahaan. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada absensi sebesar 75,00% dengan pernyataan “Datang ke kantor dengan tepat waktu” persentase sebesar 70,38%.

berganda. Hasil pengolahan data sebagai berikut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan alat analisis regresi linier

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.389	2.101		16.365	.000
	FASILITAS	-.359	.210	-.541	-1.709	.094
	MOTIVASI	.328	.130	.799	2.526	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$= 34.389 - 0.359 + 0.328$$

- Nilai a sebesar 34.389 merupakan konstanta. Hal ini berarti bahwa jika Fasilitas kerja, Motivasi kerja tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 34.389.

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar (-0.359), menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan sebesar (-0.359).

- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0.328 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.328.

Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.389	2.101		16.365	.000
	FASILITAS	-.359	.210	-.541	-1.709	.094
	MOTIVASI	.328	.130	.799	2.526	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

- Variabel Fasilitas terhadap Kinerja
 Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,094 >

0,05 dan nilai $t_{hitung} (-1,709) <$ nilai $t_{tabel} 2,009$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

- Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,015 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,526 < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$

maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.295	2	15.647	4.178	.021 ^b
	Residual	183.502	49	3.745		
	Total	214.797	51			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FASILITAS						

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $4,178 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikansi yaitu $0.021 < 0.05$, maka keputusannya adalah terima H_3 . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam

penelitian ini fasilitas dan motivasi kerja secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.111	1.93518
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FASILITAS				

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel dan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,146 atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh

variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran terbilang memadai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel fasilitas kerja sebesar 75,64% adapun hasil rata-rata indikator tertinggi pada variabel fasilitas kerja yaitu fasilitas sosial sebesar 79,23%. Sedangkan untuk indikator rata-rata

terendah pada fasilitas perlengkapan kerja sebesar 72,88%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran kuat dalam memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 76,35% adapun hasil rata-rata

indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik sebesar 79,62%. Sedangkan untuk indikator rata-rata terendah pada kebutuhan rasa aman sebesar 70,00%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori Baik.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran terbilang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 77,62% adapun hasil rata-rata indikator tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu inovasi sebesar 79,42%. Sedangkan untuk indikator rata-rata terendah pada absensi sebesar 75,00%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik.

Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) nilai signifikansi sebesar $0,094 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (-1,709) < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) nilai signifikansi sebesar $0,15 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,094 < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Hasil uji F untuk pengaruh fasilitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F sebesar $4,178 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikansi yaitu $0.021 < 0.05$, maka keputusannya adalah terima H_3 . Adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,146

atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel fasilitas kerja, nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu fasilitas perlengkapan kerja. Diharapkan terus dijaga dan dipelihara ruang kantor yang memadai kepada karyawan dikarenakan layout ruang kantor masih dianggap kurang secara efisien oleh beberapa responden. Adapun mengenai variabel motivasi kerja, nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu kebutuhan rasa aman. Diharapkan lebih dipertahankan dan ditingkatkan dikarenakan jaminan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang oleh beberapa responden. Sedangkan mengenai variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata perindikator yang paling rendah yaitu absensi. Diharapkan perusahaan harus terus menjaga dan memperhatikan kedatangan karyawan karena absensi bagian terpenting dalam waktu menyelesaikan pekerjaan yang sudah direncanakan. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak faktor-faktor lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya pelatihan, kepuasan, kepemimpinan dan lain-lain. Karena pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran hanya 14,6%.

Referensi

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Akila. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri "Mimi" Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18No.3, 290-307. Tersedia di: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/6652/5255>.
- Alamsyah, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Umkm Kerajinan Sepatu Di Desa Sukaresmi Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Bogor.
- Anwar, M. (2022). *Hygiene Factors Dan Motivator Factors (Teori Herzberg)*. Makassar.
- Arief Setya Budi, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*.
- Arief Setya Budi, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*.
- Arief Setya Budi, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Volume 19, No. 3., Tersedia di: <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/view/485/pdf>.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1., 89-103. Tersedia di: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365/3170>.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Erfan Budi Wijaksono, H. S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja li/I Kediri . *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. Vol.1, No.3, Hal 89-105. Tersedia di: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/659/491>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Ika Fuzi Anggrainy, N. D. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1,, pp. 1- 10. Tersedia di: <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>.

- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, Volume 7 No 1*, Tersedia di: <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277/1737>.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok.
- Kerja, S. D. (2018). *Sedarmayanti*. Bandung.
- Lubis, M. T. (2021). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan*. Medan: Skripsi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd, Vol. 1 No. 2*, Tersedia di: <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/AL-QASD/article/view/508/778>.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1*, 28-40. Tersedia di: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4681/4328>.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung.
- Priyatmono, U. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya*. Semarang: Skripsi.
- Purwati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No.2*, 40-51. Tersedia di: <https://www.jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/79/52>.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sihombing, S. L. (2021). *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Panasonic Industrial Device Batam*. Batam: Skripsi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Susanti Budiastuti, S. H. (2022). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Widyaningrum, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.