

Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan

Ravi Ravi¹, Aden Prawiro Sudarso²

¹⁻²Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat : JL.Surya kencana No.1 Pamulang, Indonesia

Email : changravi95@gmail.com¹ dosen01171@unpam.ac.id²

Korespondensi Penulis : changravi95@gmail.com

Abstract The research methods used are quantitative and associative methods. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. Data obtained by a questionnaire with 70 employees as respondents. Questionnaire data testing was analyzed using SPSS version 25 calculations, using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, hypothesis tests and simultaneous tests. Based on the results of this research, it can be seen from the results of multiple linear regression analysis that the equation value $Y = 29,832 + 0,123 X_1 + 0,110 X_2$ with work motivation and work facilities (independent variables) have a very strong level of relationship. Based on hypothesis testing using the t test between the variable providing work motivation (X_1) and employee performance (Y), the result is $t_{count} > t_{table}$ (5,130 > 1,995) with a significance level of $0,000 < 0,05$. This shows that incentives have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the t test between the work facility variable (X_2) and employee performance (Y) resulted in $t_{count} > t_{table}$ (5,940 > 1,995) with a significance level of $0,000 < 0,05$. This shows that work facilities have a positive effect on employee performance, with a coefficient of determination value of 57.6% while the remaining 42.4% is influenced by other variables which were not researched and based on the f test between the variables providing incentives and work facilities on employee performance it was obtained the results of $f_{count} > f_{table} = 21,719 > 2,740$ with a significance level of $0,000 < 0,05$, meaning that work motivation and work facilities influence employee performance at PT Bahana Mitra Prima South Tangerang.

Keywords: Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance.

Abstrak Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuisioner. Data yang diperoleh oleh kuisioner dengan jumlah responden 70 orang karyawan. Pengujian data kuisioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 25, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisita, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini adalah dilihat dari hasil penelitian analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan nilai $Y = 29,832 + 0,123 X_1 + 0,110 X_2$, pada uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar (0,649) hal ini menunjukkan bahwa kolerasi atau hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan motivasi kerja dan fasilitas kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t antara variabel pemberian motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.130 > 1.995) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sedangkan uji t antara variabel fasilitas kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.940 > 1.995) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan berdasarkan uji f antara variabel pemberian insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil $f_{hitung} > f_{tabel} = 21.719 > 2.740$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, artinya motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sistem operasi bisnis yang merupakan bagian dari modal pasar dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Pasalnya, kunci kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya sekedar keunggulan teknologi atau kekuatan finansial. Namun faktor manusia juga merupakan faktor yang sangat penting.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan, meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja semakin banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia baik di sektor publik maupun swasta harus direncanakan dan dilanjutkan. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dikenal dengan manajemen organisasi harus mampu secara fleksibel menerima ide-ide baru yang saat ini tidak sesuai dan menerapkan beberapa reformasi mendasar dalam praktik politik dan adat istiadat.

Kemampuan karyawan baru yang digabungkan dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan menunggu jawab.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan
PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan
Bulan Januari – Desember 2023

Daftar Absensi Karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan							
Periode Januari 2023 - Desember 2023							
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Cuti
1	Januari	70	2	1	16	22	3
2	Februari	70	1	4	21	12	2
3	Maret	70	0	2	19	26	6
4	April	70	6	8	33	40	6
5	Mei	70	3	3	26	32	5
6	Juni	70	4	2	21	28	4
7	Juli	70	2	4	27	30	2
8	Agustus	70	1	6	25	35	2
9	September	70	3	1	27	40	1
10	Oktober	70	4	2	22	36	2
11	November	70	0	4	21	35	4
12	Desember	70	1	3	24	40	7
	Total	840	27	40	282	376	44

Sumber : PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan (2023)

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa masalah absensi secara nyata memberikan sebuah gambaran dari pekerja PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan ternyata masih banyak mengalami keterlambatan yang cukup besar dalam perbulannya serta karyawan melakukan alpa tanpa keterangan sama sekali, hal ini tentu saja adanya suatu permasalahan dari penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tujuan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil observasi motivasi karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan ini masih terbilang kurang maksimal dikarenakan kurangnya motivasi dan fasilitas kerja yang diberikan masih kurang memadai, bisa dilihat pada tabel data motivasi karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan sebagai berikut :

Tabel 2
Pra Survey Motivasi Karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan
Tahun 2023

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
1	Balas jasa	7	5	6	5	7	30
2	Kondisi kerja	6	5	7	7	5	30
3	Hubungan dengan rekan kerja	7	6	4	8	5	30
4	Prestasi kerja	8	4	6	9	3	30
5	Pengakuan dari atasan	5	6	7	6	6	30
6	Pekerjaan itu sendiri	6	9	5	4	6	30
7	Gaji yang di dapat	6	7	6	6	5	30
8	Kemungkinan untuk tumbuh	5	6	6	7	6	30
9	Kebijakan perusahaan	7	6	5	6	6	30
10	Pengawasan Teknis	7	6	5	7	5	30
Total		64	60	57	65	54	300
Presentase		21%	20%	19%	22%	18%	100%

Sumber : PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua indikator tersebut belum mencapai target persentase meskipun termasuk dalam kriteria cukup dan baik. Hal tersebut membuat para karyawan resah dan kurang termotivasi dalam bekerja. Selain itu, persentase tersebut juga terlihat bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan fasilitas kerja yang memadai dan ditambah kondisi kerja yang dirasakan kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan secara simultan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler yang dialih Bahasakan oleh Edi Sutrisno (2016:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian”.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Indikator Motivasi Kerja

a. Kebutuhan fisik:

- 1) Pemberian bonus
- 2) Uang makan
- 3) Uang transport
- 4) Fasilitas perumahan

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:

- 1) Tunjangan kesehatan
- 2) Asuransi kecelakaan
- 3) Perlengkapan keselamatan kerja

c. Kebutuhan sosial :

- 1) Teman
- 2) Interaksi

d. Kebutuhan akan penghargaan :

- 1) Penghargaan diri
 - 2) Pengakuan akan prestasi
- e. Kebutuhan perwujudan diri, indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

Fasilitas Kerja

Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa “fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”.

Indikator Fasilitas Kerja

a Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya, contohnya : Meja, Kursi, Komputer, Mesin Fotocopy, Mesin Printer.

b Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture.

c Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

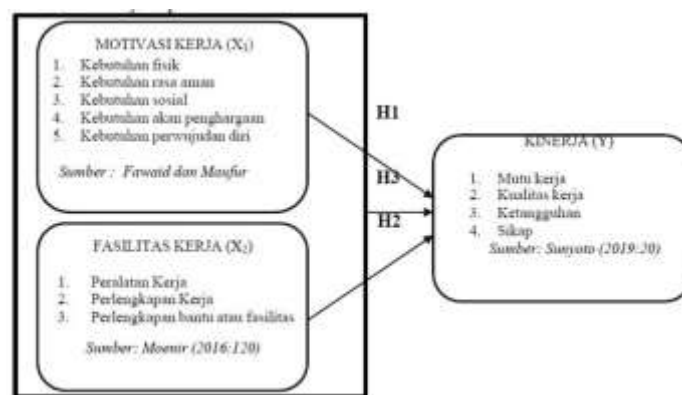
Kinerja

Pengertian Kinerja

Hussein (2017: 10) “kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan”. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) “kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Indikator Kinerja

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan, dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

1. Ho : $p_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.
2. Ha : $p_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.
3. Ho : $p_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.
4. Ha : $p_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.
5. Ho : $p_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.

6. Ha : $p_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Penelitian ini menghubungkan Motivasi Kerja dan Fasilitas kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisa asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu Motivasi kerja, Fasilitas kerja, dan Kinerja.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “Mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat”.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:239) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting

karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Supardi dalam Hanifah (2021:81) “Koefisien Determinasi menyatakan proporsi variabel keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau di akibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independent, sisanya diterangkan oleh variabel lain”.

Uji Parsial (Uji t)

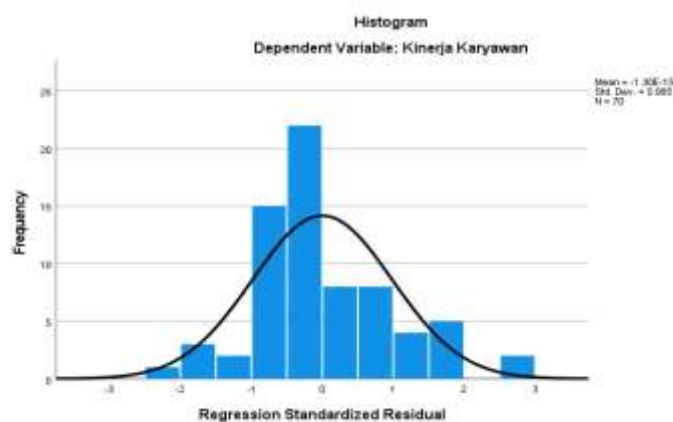
Menurut Ghozali (2016) “Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat”. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan uji t bisa diketahui dengan melihat nilai signifikannya, apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

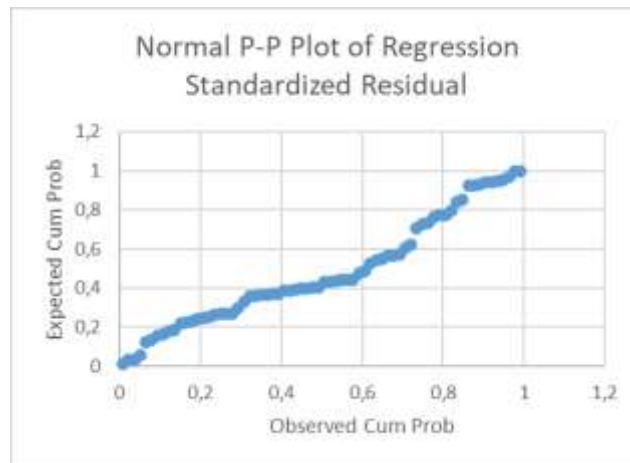
Uji Normalitas



Sumber : Data diperoleh dari SPSS versi 25

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Dalam penelitian ini terdapat cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan grafik normal *P-Plot*. Kemudian dilakukan pengujian linieritas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependent. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh grafik normal *p-p plot of Regression Standardized Residual* untuk dependent.



.Sumber : Data diperoleh dari SPSS versi 25

Gambar 3 Hasil Uji Normal P-Plot

Jika dilihat berdasarkan gambar 4.3 di atas, normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik- titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.488	.479	2.84975
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja</i>				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,488 atau 48,8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya (100% -48,8%) = 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

2. Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	0.478	0.469	2.87624
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,478 atau 47,8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8%. Sedangkan sisanya (100% - 47,8%) = 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

3. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	0.576	0.561	2.61526
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan table 5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,576 atau 57,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap dependen kinerja karyawan sebesar 57,6 % sedangkan sisanya (100% - 57,6% = 42,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Parsial (t)

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 6
Hasil Uji t Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.200	4.262		4.035	0.000
	Motivasi Kerja	0.556	0.108	0.528	5.130	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 1,995$) dengan nilai t-hitung $5.130 > 1.995$.. Artinya H1 diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Tabel 7
Hasil Uji t Parsial Variabel Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.995	3.552		5.066	0.000
	Fasilitas Kerja	0.552	0.093	0.584	5.940	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Variabel fasilitas kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t- hitung $5.940 > 1.995$. Hal ini berarti H2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.996	2	207.498	21.719	.000 ^b
	Residual	640.090	67	9.554		
	Total	1055.086	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 21.719 sedangkan Ftabel sebesar 2.740 maka nilainya yaitu $21.719 > 2.740$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian**1. Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1), terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji regresi $Y = 33.497 + 0,136 X_1$ dan hasil Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar 5.130 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1.995. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya adalah secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) tentang "Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi faktor lain.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2), terbukti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji regresi $Y = 33.922 + 0,128 X_2$ dan hasil Uji t didapatkan hasil nilai thitung untuk fasilitas kerja sebesar 5.940 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 1.995. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya adalah secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) tentang "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja ". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8%. Sisanya, 52,2% variabel dependen dipengaruhi variabel lain.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), terbukti bahwa Motivasi Kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji regresi $Y = 29.832 + 0,123 X_1 + 0,110 x_2$ dan hasil uji f didapatkan hasil nilai fhitung untuk variabel motivasi Kerja dan fasilitas kerja sebesar 21.719 lebih besar dibandingkan nilai ftabel sebesar 2,740. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 di tolak dan menerima H_a , artinya adalah secara simultan variabel Motivasi Kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Mitra Prima Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Eko Prastiyo Utomo (2020) tentang "Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberian Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 33.497 + 0,136 X_1$ dan nilai korelasi sebesar 0,528 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,488 atau 48,8%, Uji hipotesis diperoleh thitung lebih besar dari ttabel sebesar ($5.130 > 1.995$) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pemberian insentif.
2. Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 33.922 + 0,128 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,584 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,478 atau 47,8%, Uji hipotesis diperoleh thitung lebih besar dari ttabel sebesar ($5.940 > 1.995$) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada fasilitas kerja.
3. Motivasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 29.832 + 0,123 X_1 + 0,110 x_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,649 artinya ketiga variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,576 atau 57,6%, Uji hipotesis diperoleh thitung lebih besar dari ftabel sebesar ($21.719 > 2.740$). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (Edisi ke-5)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Maslow, A. H. (2017). Dalam Sedarmayanti. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Irwansyah, R., Zenju, N. S., & Subagdja, O. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edision, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Anggreany, M. (2017). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *E Jurnal Katalogis*, 5(1), 44–51.
- Anggrainy, Nurdasila, & Ilhamsyah. (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*, 2(1), 1–10.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).