

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA I WILAYAH SUB DJA II/I KEDIRI

Erfan Budi Wijaksono
Universitas Islam Kediri
erfanschatzy@gmail.com

Heru Sutapa
Universitas Islam Kediri
herusoet@gmail.com

Nuraidya Fajariah
Universitas Islam Kediri
aidyautomo@gmail.com

Korespondensi penulis: erfanschatzy@gmail.com

Abstract This study aims to determine the significance of the effect of work facilities and work motivation on employee performance. This study uses quantitative methods using multiple regression analysis. The sample was selected using the saturated sample technique, 35 employees were obtained as a sample in this study. Data were obtained from 3 questionnaires with a Likert scale of 1-5 which were used to measure the research variables; work facilities questionnaire, work motivation questionnaire, employee performance questionnaire. From the results of research and analysis at a significant level of 5% that has been carried out, it shows that: (1) There is a positive and significant effect of work facilities (X1) on employee performance. The tcount value is 5,705. sig value. $0.000 < 0.05$. (2) There is a negative and insignificant effect of work motivation (X2) on employee performance. The tcount value is 0.235. sig value. $0.816 > 0.05$. (3) There is a positive and significant effect of work facilities (X1) and work motivation (X2) simultaneously on employee performance. The value of Fcount is 69,733. sig value. $0.000 < 0.05$. The calculation of multiple linear regression analysis using the regression equation obtained the value of $Y=1,300 + 0,557 X1 + 0,030 X2$.

Keywords: Work Facilities, Work Motivation

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, diperoleh 35 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data diperoleh dari kuisisioner sebanyak 3 kuisisioner dengan skala Likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian; kuisisioner fasilitas kerja, kuisisioner motivasi kerja, kuisisioner kinerja

Received Agustus 22, 2022; Revised September 2, 2022; Accepted September 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address erfanschatzy@gmail.com

karyawan. Dari hasil penelitian dan analisis pada taraf signifikan 5% yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi fasilitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} 5.705. Nilai sig. $0,000 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikansi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} 0.235. Nilai sig. $0,816 > 0,05$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} 69,733. Nilai sig. $0,000 < 0,05$. Perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh nilai $Y=1,300 + 0,557 X_1 + 0,030 X_2$.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Seiring berjalannya waktu perubahan era globalisasi saat ini, banyak masyarakat seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan suatu organisasi mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor paling penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Sebuah organisasi pemerintah pun dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang baik serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sumber daya manusia yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan yaitu pertama jika pegawai mampu atau berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan, yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang.

Perum Jasa Tirta I merupakan perusahaan yang memiliki tugas pokok yaitu mengelola wilayah daerah aliran sungai untuk keperluan masyarakat. Kondisi yang ada pada kantor

Perum Jasa Tirta I Sub DJA II/I Kediri, kurangnya kualitas fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan misalnya dalam penyelesaian dokumen membutuhkan waktu yang cukup lama karena kendala fasilitas yang kurang memadai, selain itu dari segi kecepatan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan masih tergolong lamban sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Contoh yang ada pada fasilitas kerja adalah pemberian mesin komputer yang kurang memadai dari segi spesifikasi dan kurangnya bandwidth kecepatan wifi yang membuat pengiriman dokumen via internet atau input data menjadi terhambat. Motivasi juga menjadi faktor dalam penyelesaian dokumen, apabila karyawan kurang mendapat motivasi maka karyawan akan lamban dalam penyelesaian dokumen. Contoh yang ada pada motivasi adalah karyawan tidak mendapatkan kebutuhan fisik sebagai imbal balik dalam penyelesaian tugas.

Fasilitas juga sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas sebagai pendorong utama kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatan agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Cara meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar semangat kerja lebih giat lagi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas kerja yang ada.

Research gap pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak signifikan sedangkan pada penelitian terdahulu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ningrum . 2017)

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014: 124), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain fasilitas kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu adalah motivasi kerja. Organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja guna mencapai keberhasilan yang sempurna, untuk mencapai keberhasilan yang sempurna maka perlu adanya motivasi agar bertujuan untuk yang diinginkan tercapai. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu motivasi untuk para karyawan adalah dengan memberikan sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih giat dalam menjalankan pekerjaan. Handoko (2008: 252),

mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kinerja karyawan dapat berkembang apabila karyawan mendapatkan sarana prasarana yang memadai, kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi/ perusahaan. Kinerja karyawan diketahui dari seberapa jauh karyawan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2013: 93), mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya fasilitas kantor yang memadai dan motivasi kerja untuk mendorong sikap, tindakan profesional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul. **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

FASILITAS KERJA

Suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau fasilitas pendukung yang digunakan untuk aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri diambil dari bahasa Belanda *“faciliteit”* yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap alat (Dahlius & Ibrahim, 2016). Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan harus mencukupi faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Menurut Moenir

(Munawirsyah, 2016: 47), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni et al., 2018: 153), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Husnan dalam (Wahyuni, 2014: 124) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tersebut adalah segala sesuatu yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan baik berupa benda-benda bergerak maupun tidak bergerak pada kegiatan organisasi kantor.

Indikator fasilitas kantor menurut (Moenir, 2016: 120) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

“Alat kerja operasional yaitu, semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi.”

pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin pengganda (*fotocopy*), komputer, proyektor, wifi. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2) Fasilitas Kerja

“Perlengkapan kerja ialah, semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.” Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah :

- (1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk kamar mandi, toilet, dapur, jalan, dan halaman parkir.
- (2) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam

penyelesaian tugas.

(3) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.

(4) Alat komunikasi berupa telepon, cctv dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, atau antar jemput karyawan.

(5) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyebar ruangan, seperti *air conditioning*, pengharum ruangan

(6) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain)

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan disediakan mess, asrama untuk para karyawan, rumah jabatan, rumah dinas, fasilitas olahraga dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun dari segi kualitas.

MOTIVASI KERJA

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya sebuah motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Menurut Hasibuan, (2016: 111), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Sutrisno (2016: 109), 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. Menurut Afandi (2018: 23) 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Beberapa indikator motivasi Abraham Maslow dalam (Sule & Saefullah,2005) sebagai berikut :

1) **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan paling dasar manusia, kebutuhan ini dapat berupa makanan, minuman, tempat istirahat

2) **Kebutuhan keamanan (*Safety and Security needs*)**

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, perlindungan kecelakaan kerja.

3) **Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*)**

Setelah kebutuhan keamanan dan fisik terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja

yang kompak, hubungan antara individu yang baik dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang di miliki.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa tuntunan pengembangan karier yang jelas, pemberian promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi atau melibatkan sering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Amir (2015: 5), menyatakan “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*”. Menurut Darmawan (2013: 177) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus

perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi”. Menurut Hakim dalam (Suranto & Lestari, 2014: 149) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu itu bekerja. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satu indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Robbin dalam (Mangkunegara, 2013 :74) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Kuantitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur menggunakan indikator kecepatan kerja. Karyawan dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur menggunakan indikator ketelitian. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam pengecekan ulang.

3) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis dan analisisnya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PKWT (tidak tetap) yang bekerja pada Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini, jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, sehingga penelitian ini akan menggunakan model sampel jenuh yang mana sebanyak 35 karyawan PKWT sebagai sampel penelitian. instrument penelitian ini berupa kuisisioner tertutup untuk mengukur fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menggunakan skala *likert* yang mempunyai tingkatan nilai 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Kuisisioner diberikan kepada responden secara langsung berupa *google form*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil rumusan masalah penelitian, analisis regresi berganda telah dilakukan menggunakan SPSS 16.0. Analisis regresi berganda, terdapat analisis asumsi klasik yang

harus terpenuhi. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

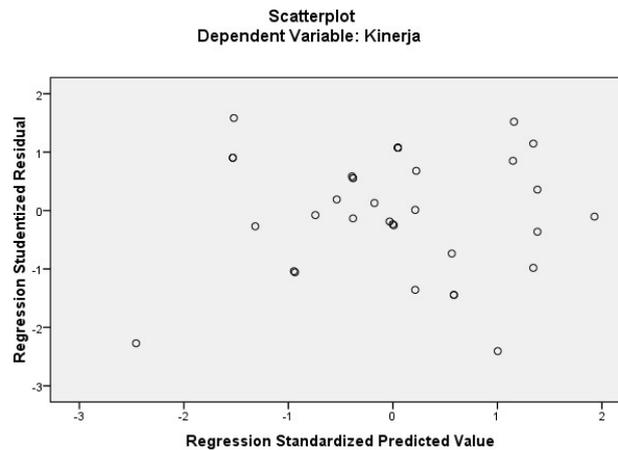
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Sehingga menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika value (Sig) lebih dari signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya jika tingkat signifikan kurang dari 0.05 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
N		35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	39.91	27.77	24.34
	Std. Deviation	5.215	4.008	3.334
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.106	.145
	Positive	.103	.098	.141
	Negative	-.107	-.106	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.630	.628	.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822	.826	.456

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar berikut :



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angha 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* >0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

TABEL 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.300	1.971		.660	.514		
	Fasilitas Kerja	.557	.098	.871	5.705	.000	.250	3.994
	Motivasi Kerja	.030	.127	.036	.235	.816	.250	3.994

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas atau independent dalam model regresi.

Pengaruh Secara Parsial Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Parsial dilakukan dengan uji t pada analisis regresi berganda. Berikut adalah hasil uji parsial dalam penelitian ini:

- 1) Variabel fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $5.705 > 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja pada kantor Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $0.235 < 2,037$ dan nilai signifikansi sebesar $0,816 > 0,05$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ke 2 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pada kantor Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri yang berjumlah 35 responden tentang pengaruh fasilitas kerja yang memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri, dibantu dengan hasil regresi analisis berganda dengan *SPSS 16.0* menunjukkan bahwa secara simultan fasilitas kantor berpengaruh

terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 69,733 dengan signifikan 0,000. Hal tersebut terjadi karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahu dari nilai R^2 . Berdasarkan perhitungan nilai R^2 sebesar 0,813. Artinya bahwa peningkatan kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan motivasi kerja sebesar 81,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa fasilitas kerja Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri mampu meningkatkan kinerja karyawan akibat adanya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat menunjang dalam peningkatan produktifitas perusahaan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Arofah & Pramusinto, 2015).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 0,235 dengan nilai signifikansi 0,816. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H_2 ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena sudah adanya peraturan yang mengikat karyawan sehingga karyawan tidak berdampak akan motivasi mereka untuk bekerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Adha et al., 2019).

Pengaruh Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila signifikansi $f < 0,05$, maka H_{a1} diterima atau variabel independen secara

bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Signifikansi $f > 0,05$ maka H_{a0} diterima atau variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Nilai	Signifikansi	F_{hitung}	Kesimpulan
Uji Simultan	0.000	69,733	H_{a3} Diterima

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 69,733 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri dapat diterima. Diketahui bahwa H_{a0} ditolak H_{a3} diterima.

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,902	0,813	0,802

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,902 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terjadi dari fasilitas kerja dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai *R Square* menunjukkan 0,813. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 81.3% dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai

berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri secara parsial.
- 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri secara parsial.
- 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri secara simultan

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2017). Engaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Amir, F. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, N., Dammar, B., & Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1), 150–163.
- Anwar, A. (2009). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS Dan Excel*. IAIT Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)

Vol.1, No.3 September 2022

e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 89-105

Arofah, R., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 34–140.

Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(3), 222–230.

Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK RAIAUKEPRI Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2), 1–13.

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina Media Grafika.

Datalamon, N., Liando, D., & Kumayas, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *EKSEKUTIF*, 1(1), 1–12.

Fahmi, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Handoko, H. T. (2008). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Lubis, M. T. (2021). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Segara Belawan [Skripsi]. Universitas Medan Area.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset.

Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 44–51.

Ningrum, A. F. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. 1(03).

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi.

- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Elex Media Komputindo. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). Pengantar Manajemen. Prenada Media.
- Suranto, & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Tjiptono, F., & Gregorius, C. (2016). *Service Quality dan Satisfaction*. Andi.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E- Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.