



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur

Lattifah Rahmaviani

rahmavianilattifah@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Zahara Tussoleha Rony

zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rychakuwarasari@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis : rahmavianilattifah@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work facilities and work motivation on employee performance at the Ministry of Social Affairs of East Bekasi. The type of research used in this study is quantitative research. The sampling technique uses a saturated sampling technique through a questionnaire made through a questionnaire with the criteria of all employees of the Ministry of Social Affairs of East Bekasi totaling 80 employees. The data analysis method uses multiple linear regression. The data is processed using IBM SPSS Statistic 25. The results of this study indicate that (1) Work facilities have a significant effect on employee performance at the Ministry of Social Affairs of East Bekasi, (2) Work discipline has a significant effect on employee performance at the Ministry of Social Affairs of East Bekasi and (3) Work facilities and work motivation have a simultaneous effect on employee performance at the Ministry of Social Affairs of East Bekasi.*

Keywords: *work facilities; work motivation; employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian sosial Bekasi Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh melalui kuesioner yang dibuat melalui angket dengan kriteria seluruh pegawai kementerian sosial Bekasi Timur yang berjumlah 80 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian sosial Bekasi Timur, (2) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kementerian sosial Bekasi Timur dan (3) Fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kementerian sosial Bekasi Timur.

Kata Kunci: *fasilitas kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai*

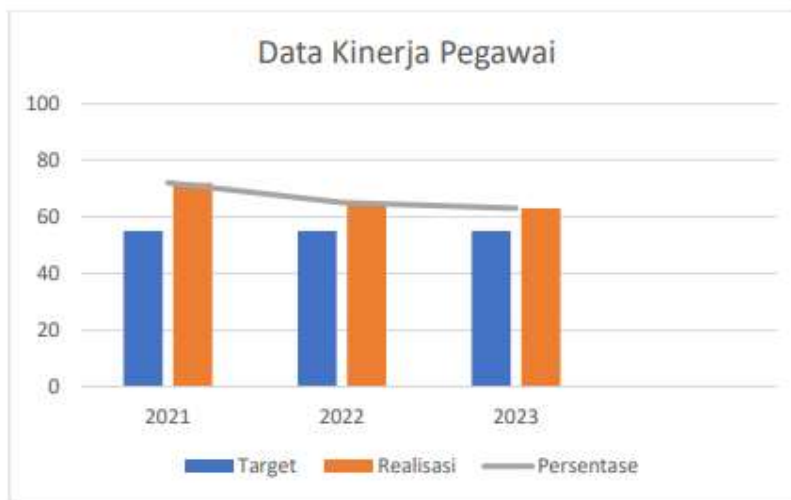
PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting yang harus diperiksa, dibentuk, dan ditingkatkan secara menyeluruh untuk mendapatkan individu yang berbakat dan kompeten di bidangnya masing-masing. SDM adalah aset berharga bagi organisasi, dan kualitas SDM akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, pengelolaan yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil sangat diperlukan. Kinerja pegawai merupakan aset penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai perlu merasa aman, nyaman, dan bahagia dalam menjalankan tugasnya agar kinerjanya optimal (Jumawan, 2021). Perusahaan dan instansi pemerintah harus memperhatikan kinerja karyawan karena berdampak pada kemampuan perusahaan bersaing dan beradaptasi (Hendri & Rizki, 2021)

Kinerja adalah ukuran seberapa baik suatu program atau kebijakan dijalankan untuk memenuhi tujuan organisasi (Ratu et al., 2020). Kinerja merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan sering kali digunakan sebagai tolak ukur kesuksesan (Sulistiyowati & Butar, 2023). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajerial yang signifikan, penting untuk meningkatkan kinerja staf dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis, diperoleh data yang menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur dari tahun 2021 hingga 2023. Gambar 1. di bawah ini menjelaskan bahwa meskipun realisasi pencapaian kinerjanya mencapai target, namun kinerja terus menurun. Selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Data Kinerja Pegawai

Sumber : Kementerian Sosial Bekasi Timur, 2024

Dari grafik tersebut, terlihat bahwa persentase pencapaian kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur mengalami penurunan signifikan selama periode 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, persentase pencapaian kinerja berada di angka tertinggi, yaitu 72%, menunjukkan bahwa sebagian besar program kerja dan target dapat dicapai dengan baik. Namun, pada tahun berikutnya (2022), persentase tersebut menurun menjadi 68%, menunjukkan adanya faktor-faktor yang mulai mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Pada tahun 2023, penurunan menjadi lebih tajam lagi hingga 63%, turun sebesar 9% dalam setahun, mengindikasikan masalah yang semakin serius terkait kinerja pegawai.

Meskipun pencapaian kinerja masih di atas target normal sebesar 55%, penurunan persentase pencapaian dari tahun ke tahun menjadi perhatian khusus. Data kinerja tersebut diukur melalui ketercapaian program-program kerja di Pangudi Luhur 2, salah satu program kerjanya adalah mengurus penyandang disabilitas dan aktivitas lainnya.

Berdasarkan wawancara dan observasi, penurunan kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 disebabkan oleh beberapa faktor utama, yaitu:

Fasilitas Kerja: Fasilitas yang kurang memadai, seperti peralatan usang, lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas penunjang terbatas, dan kurangnya perawatan fasilitas kerja. Kondisi ini menghambat produktivitas dan menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur

Motivasi Kerja: Penurunan motivasi kerja pegawai disebabkan oleh faktor internal seperti kepuasan kerja yang menurun, kurangnya rasa percaya diri, atau konflik dengan rekan kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya apresiasi dari atasan, ketidakjelasan jenjang karir, beban kerja berlebihan, minimnya program pelatihan, dan rendahnya insentif atau tunjangan.

Tabel berikut menunjukkan kondisi fasilitas di Kementerian Sosial Bekasi Timur pada tahun 2024:

Tabel 1 Kondisi Fasilitas di Kementerian Sosial Bekasi Timur pada tahun 2024

Jenis Fasilitas	Nama Barang	Jumlah (Unit)	Keterangan
Peralatan Kerja	Printer	40	5 rusak berat
Perlengkapan Kerja	Meja	115	7 rusak berat
	Kursi	115	12 rusak berat
	Telepon	10	4 rusak berat
	Air Conditioner (AC)	10	3 rusak berat
	Dispenser	8	2 rusak berat
	Lemari Kayu	5	Kurang banyak
	Toilet	4	2 rusak berat
Fasilitas Sosial	Musholla	1	Kurang layak
	Klinik	1	Kurang layak
	Tempat Parkir	3	1 kurang layak
	Tempat Sampah	7	Kurang banyak

Sumber : Kementerian Sosial Bekasi Timur, 2024

Penurunan fasilitas kerja dan motivasi kerja telah menyebabkan kinerja pegawai menurun meskipun masih di atas target normal. Selain itu, tantangan yang harus diatasi termasuk kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya rasa tanggung jawab, dan minimnya promosi jabatan yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan wawasan, dan menemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Mengartikan kinerja SDM sebagai prestasi kerja atau keluaran, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai SDM dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan (Pramularso, 2020). Menurut (Ratu et al., 2020) ada beberapa faktor-faktor dalam kinerja yaitu: (a) Faktor Personal: Aspek pribadi karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, bakat, kepercayaan diri, dorongan, dan dedikasi. (b) Faktor Kepemimpinan: Studi ini mengkaji banyak dimensi efektivitas kepemimpinan manajerial dan tim dalam hal kemampuan mereka untuk memberikan dorongan, kegembiraan, arahan, dan dukungan kerja kepada pekerja. (c) Faktor Tim: Hal ini mencakup penilaian dukungan dan kegembiraan yang ditunjukkan oleh rekan-rekan dalam sebuah tim, tingkat kepercayaan yang diberikan kepada anggota tim lainnya, tingkat kohesi, dan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh anggota tim. (d) Faktor Sistem: Komponen yang termasuk dalam kerangka organisasi terdiri dari sistem kerja, sarana dan prasarana kerja,

remunerasi dan prosedur organisasi, serta budaya kinerja. (e) Faktor Kontekstual: Menangani faktor lingkungan eksternal dan internal serta dinamika perubahan merupakan tantangan yang perlu dihadapi. Hal ini melibatkan strategi dan pendekatan yang komprehensif untuk memahami dan mengelola berbagai variabel eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi entitas atau organisasi. Upaya untuk mengatasi faktor-faktor tersebut melibatkan analisis mendalam terhadap lingkungan eksternal seperti kondisi pasar, regulasi pemerintah, dan tren industri, serta faktor internal seperti budaya organisasi, kebijakan internal, dan dinamika tim. Menurut (Prasetyo et al., 2021) indikator-indikator dari kinerja yaitu meliputi: (1) Kualitas kerja, merujuk pada standar mutu yang harus tercapai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Ini mencakup tingkat ketepatan, keakuratan, dan kualitas keseluruhan dari hasil yang dihasilkan. (2) Kuantitas kerja, adalah jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai dalam suatu periode waktu tertentu. Hal ini mencakup target atau kuota yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. (3) Waktu kerja, mengacu pada durasi atau periode waktu yang diperlukan bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Ini mencakup penggunaan waktu dengan efisien dan efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mengacu pada sumber daya nyata yang memberikan dukungan bagi kegiatan operasional suatu perusahaan dan digunakan dalam kegiatan rutin operasi bisnisnya (Dika et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nurpratama & Yudianto, 2022), variabel fasilitas kerja mencakup: (a) Mesin dan peralatan, yang mencakup semua perangkat mesin dan peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi proses manufaktur di dalam organisasi. (b) Infrastruktur, yang mencakup berbagai infrastruktur pendukung yang digunakan untuk membantu operasional suatu korporasi, seperti jembatan, jalan, pagar, dan bangunan terkait lainnya. (c) Perlengkapan kantor, yang terdiri dari berbagai fasilitas yang memudahkan operasional kantor, termasuk perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, serta peralatan ilmiah dan teknologi seperti komputer, mesin fotokopi, printer, dan instrumen komputasi lainnya. (d) Menyimpan catatan peralatan, yang mengacu pada manajemen dan pemeliharaan inventaris peralatan yang digunakan dalam organisasi, seperti inventaris mobil dan persediaan di kantor, pabrik, laboratorium, gudang, dan lokasi lainnya. (e) Tanah, yang mengacu pada aset yang tersebar di seluruh wilayah yang luas, termasuk lokasi yang telah dibangun dan tanah yang belum dikembangkan yang digunakan untuk operasi perusahaan. (f) Bangunan, yang mencakup struktur fisik yang digunakan untuk memfasilitasi operasi inti suatu perusahaan, seperti kantor dan gudang. (g) Peralatan transportasi, yang mencakup berbagai jenis mesin yang digunakan untuk memperlancar operasional organisasi, seperti truk, traktor, mobil, dan sepeda motor. Menurut (Dika et al., 2023) Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi 3 yaitu: (1) Fasilitas alat kerja: Fasilitas peralatan kerja merupakan elemen kunci yang harus tersedia di suatu perusahaan agar pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif. Fasilitas peralatan kerja berperan sebagai instrumen produksi utama yang digunakan untuk membuat barang atau mengubah komoditas menjadi produk alternatif dengan fungsi dan kegunaan yang berbeda. Dalam konteks ini, fasilitas peralatan kerja tidak hanya menyediakan sarana untuk melakukan tugas, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk melakukan transformasi bahan mentah menjadi produk jadi yang dapat dipasarkan. Dengan demikian, fasilitas peralatan kerja tidak hanya menjadi pendukung utama bagi kegiatan operasional perusahaan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal. (2) Fasilitas pelengkap kerja: Segala sesuatu yang digunakan sebagai alat bantu dalam proses produksi dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup berbagai fasilitas seperti gedung yang lengkap, alat

komunikasi, perabotan, fasilitas parkir, dan berbagai hal lainnya yang mendukung kelancaran operasional dan kesejahteraan para pekerja. Dengan tersedianya fasilitas-fasilitas ini, diharapkan bahwa proses produksi dapat berjalan dengan lebih efisien, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efektif, serta produktivitas keseluruhan perusahaan dapat ditingkatkan. (3) Fasilitas sosial: Fasilitas sosial merujuk pada fasilitas dan layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan khusus pekerja dalam kehidupan sehari-hari, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini mencakup berbagai fasilitas seperti toilet, tempat ibadah, serta layanan seperti transportasi perusahaan. Dengan menyediakan fasilitas sosial ini, perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi para pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kecenderungan yang melekat yang berasal dari keadaan internal seseorang, dimana ia terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, kegembiraan, dan dedikasi yang tulus, sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas tinggi (Pebrianti, 2021). Menurut (Firlana & Fahmi, 2019), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: (a) Faktor motivasi, yang terutama mencakup dorongan internal yang muncul dari dalam diri setiap pegawai. Faktor motivasi ini melibatkan keinginan intrinsik dan aspirasi individu untuk mencapai tujuan, merasa diakui, dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. (b) Faktor *hygieni*, yang merupakan faktor pengaruh eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi atau lembaga kerja. Faktor *hygieni* ini mencakup kondisi kerja fisik dan sosial, seperti kebijakan perusahaan, komunikasi antar karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja yang aman, serta peluang pengembangan karir. Meskipun unsur *hygiene* ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik, keberadaannya yang memadai dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan dan menjadi faktor penting dalam memelihara kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendapat (Pebrianti, 2021) indikator variabel motivasi kerja sebagai berikut: (1) Kebutuhan akan kekuasaan, merujuk pada dorongan individu untuk memiliki kontrol atau pengaruh atas orang lain, serta mendapatkan pengakuan atau posisi yang lebih tinggi dalam hierarki sosial atau organisasi. (2) Kebutuhan akan pencapaian, adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam konteks pekerjaan maupun pencapaian pribadi. Individu yang memiliki kebutuhan akan pencapaian biasanya merasa terdorong oleh rasa prestasi dan peningkatan diri. (3) Kebutuhan akan afiliasi, adalah dorongan individu untuk membentuk dan memelihara hubungan yang positif dan bermakna dengan orang lain. Individu dengan kebutuhan akan afiliasi cenderung mencari interaksi sosial yang memuaskan dan merasa nyaman dalam lingkungan yang mendukung dan menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah contoh penyelidikan kuantitatif yang sistematis terhadap komponen dan fenomena serta interaksinya. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Selain data primer, data sekunder juga digunakan, yang berasal dari berbagai sumber seperti buku referensi, jurnal penelitian, dan makalah hasil pengumpulan data di Kementerian Sosial Pangudi Luhur 2 Bekasi Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Realiabilitas Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji validitas digunakan guna mengetahui tingkat kevalidan dari instrument atau kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel dengan nilai signifikansi 0,05. Untuk menentukan signifikansi statistik, dibandingkan nilai r -hitung > r -tabel. Nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Data yang dimiliki yaitu dengan 80 responden dengan total 23 butir pernyataan yang akan diuji. Maka diketahui r_{tabel} : $df = 80 - 2 = 78$. Diperoleh hasil r_{tabel} sebesar 0,2199 dengan nilai probabilitas (sig) < 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Hasil
Fasilitas Kerja	Item 10	Valid
Motivasi Kerja	Item 6	Valid
Kinerja Pegawai	Item 7	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Menurut (Sujarweni, 2019) Uji realiabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan seseorang ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap suatu butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,969	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,964	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena dapat dilihat dari hasil *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang telah ditentukan yaitu 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan memiliki konsistensi pengukuran yang sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

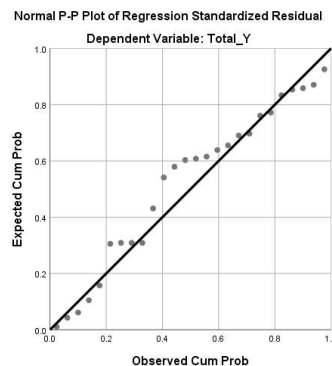
		Unstandardize d Residual	Unstandardize d Residual
N		26	26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.37145577	1.37145577
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.159
	Positive	.081	.081
	Negative	-.159	-.159

Test Statistic	.159	.159
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087 ^c	.087 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2024

Menurut (Sujarweni, 2019) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Kriterianya apabila $\text{Sig.} > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila $\text{Sig.} < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau $> 0,05$ yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2024

Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2019) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan Keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas Kerja (X1)	0.122	8.207	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.122	8.207	Tidak terjadi multikolinearitas

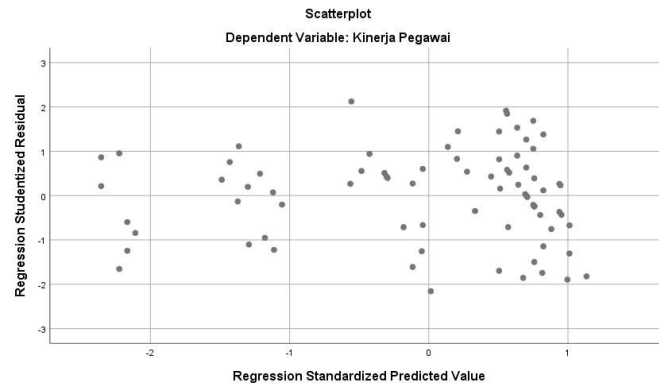
Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel diatas menyatakan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja adalah 0.122 yang mana nilai ini > 0.10 dan dilihat dari nilai VIF memiliki nilai 8.207 yang mana < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar

Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak yaitu diatas, dibawah dan disekitar angka 0, serta titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda. Dengan demikian model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang berpengaruh yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan analisis linear berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 25 didapatkan hasil berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.543	0.696		2.215	0.030
	Fasilitas Kerja	0.433	0.069	0.635	6.250	0.000
	Motivasi Kerja	0.383	0.113	0.345	3.395	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang mengacu pada rumus berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1,543 + 0,635 (\text{Fasilitas Kerja}) + 0,345 (\text{Motivasi Kerja})$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a), persamaan regresi linear berganda diatas diketahui memiliki nilai konstanta positif sebesar 1,543 menunjukkan hubungan searah antar variabel X dan Y. jika variabel Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja dianggap tidak ada atau konstan (0) maka presentase Kinerja Pegawai akan mendapatkan nilai sebesar 1,543.
2. Nilai koefisien fasilitas kerja (X1), Nilai koefisien fasilitas kerja sebesar 0,433 yang memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai fasilitas kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,433.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (X2), Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,383 yang memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai motivasi kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,383.

Berdasarkan intrepretasi tersebut, diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain seperti fasilitas kerja sebesar 0,433 dan motivasi kerja sebesar 0,383 sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel-variabel terkait secara parsial. Taraf signifikan 5%. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.543	0.696		2.215	0.030
	Fasilitas Kerja	0.433	0.069	0.635	6.250	0.000
	Motivasi Kerja	0.383	0.113	0.345	3.395	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka, $df = 80 - 2 = 78$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 1,99085 Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas dapat mengetahui bahwa untuk:

1. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai t -hitung sebesar $6,250 > 1,990$ (T tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t -hitung sebesar $3,395 > 1,990$ (T tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2019) uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3497.632	2	1748.816	679.217	.000 ^b
	Residual	198.256	77	2.575		
	Total	3695.888	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 679,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Didapatkan nilai f hitung sebesar $679,217 > f_{tabel}$ sebesar ($Df_1 = k - 1$ dan $Df_2 = n - k$, $Df_1 = 3 - 1$ dan $Df_2 = 80 - 3,2 : 77 = 3,12$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sujarweni, 2019) analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	0.946	0.945	1.60460
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai R Square sebesar 0,946 atau 94%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur dipengaruhi sebesar 0,946 atau 94% oleh variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja. sedangkan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10 Hasil Uji Jawaban Responden Terperinci Fasilitas Kerja (X1)

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
X1.1	3	12	14	29	22
X1.2	5	10	12	26	27
X1.3	3	12	13	26	26
X1.4	6	6	13	34	21
X1.5	4	11	11	31	23
X1.6	6	7	12	33	22
X1.7	1	10	14	32	19
X1.8	4	9	13	28	26
X1.9	5	10	12	26	27
X1.10	3	13	8	35	21

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator fasilitas kerja yang berperan penting bagi karyawan yaitu kondisi ruang kerja yang sesuai, karyawan dapat bekerja secara efisien dan menggunakan seluruh keterampilan mereka untuk memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin. Berdasarkan tabel 4.12 diketahui variabel fasilitas kerja (X1), mendapatkan hasil thitung sebesar $6,250 > 1,990$ (T-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien 0,433 dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α yaitu $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur.

Sesuai teori yang disampaikan oleh (Ragil Anandita et al., 2021) bahwa fasilitas kerja mengacu pada sumber daya fisik yang mendukung aktivitas perusahaan. Fasilitas ini digunakan dalam operasional rutin perusahaan, memiliki durasi penggunaan jangka panjang, dan memberikan keuntungan di masa depan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Alwan, 2019), fasilitas mengacu pada elemen fisik dan infrastruktur yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan memfasilitasi tugas yang dilakukan oleh personel. Adapun temuan (Syauki et al., 2022), fasilitas kerja mengacu pada fasilitas fisik yang mendukung aktivitas perusahaan dan digunakan dalam operasional rutin Perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja” yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 11 Hasil Jawaban Responden Terperinci Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
X2.1	5	7	12	34	22
X2.2	7	7	12	28	26
X2.3	5	11	7	35	22
X2.4	4	8	15	28	25
X2.5	5	8	14	28	25
X2.6	4	8	15	29	24

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja yang berperan penting bagi karyawan yaitu kekuatan pendorong yang menyebabkan gairah terhadap pekerjaan individu, mendorong keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien,

dan berjuang bersama-sama untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan tabel 4.12 diketahui variabel motivasi kerja (X2), mendapatkan hasil t-hitung sebesar $3,395 > 1,990$ (T-tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$ dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien 0,383 dengan nilai signifikansi dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari α yaitu $= 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti secara parsial terhadap pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur.

Sesuai teori yang disampaikan oleh (Marliana & Febrian, 2023), motivasi bisa dikonseptualisasikan sebagai dorongan atau vitalitas yang tertanam dalam diri individu, yang menumbuhkan ketekunan dan semangat dalam melakukan suatu usaha. Dorongan ini dapat berasal dari sumber internal (motivasi intrinsik) atau eksternal (motivasi ekstrinsik). Sebagaimana dikemukakan oleh (Firlana & Fahmi, 2019), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama salah satunya adalah motivasi, yang terutama mencakup dorongan internal yang muncul dari dalam diri setiap pegawai. Faktor motivasi ini melibatkan keinginan intrinsik dan aspirasi individu untuk mencapai tujuan, merasa diakui, dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Adapun temuan (Puspitasari et al., 2020), motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang menyebabkan gairah terhadap pekerjaan individu, mendorong keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berjuang bersama-sama untuk mencapai kepuasan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Kementerian Sosial Bekasi Timur

Tabel 12 Hasil Jawaban Responden Terperinci Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju
Y.1	4	10	11	34	21
Y.2	4	8	16	26	26
Y.3	4	11	9	36	20
Y.4	3	10	15	29	23
Y.5	4	10	9	32	25
Y.6	5	6	15	29	25
Y.7	4	8	14	28	26

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil statistik dan tanggapan responden dapat dilihat bahwa indikator kinerja pegawai berperan penting bagi pegawai yaitu pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji f menunjukkan bahwa uji f memiliki nilai f hitung sebesar 679,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Didapatkan nilai f hitung sebesar $679,217 > f$ tabel sebesar 3,12 ($Df1 = k - 1$ dan $Df2 = n - k$, $Df1 = 3 - 1$ dan $Df2 = 80 - 3$, $2 : 77 = 3,12$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Sosial Bekasi Timur.

Sesuai teori yang disampaikan oleh (Dika et al., 2023), kinerja seseorang dapat dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaan atau kinerjanya. Selain itu, karyawan mempunyai peran penting dalam membentuk dinamika operasional suatu perusahaan dan berpotensi meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (Pramularso, 2020a) mengartikan kinerja SDM sebagai prestasi kerja atau keluaran, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai SDM dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan Adapun temuan (Sasmita & Mustika, 2019), kinerja sangat penting untuk kelancaran operasional bisnis atau organisasi, karena kinerja berdampak langsung pada produktivitas personelnnya.

Karyawan memiliki kemampuan untuk memperbaiki kekurangan seiring dengan perkembangan dan kemajuannya sepanjang waktu dan dalam periode yang berbeda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul “pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayag Sub DJA II/I Kediri” yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Erfan Budi Wijaksono et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa:

1. Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H1 dapat diterima.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H2 dapat diterima.
3. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti H3 dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, M. (2019). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Karyawan Pt. Sarana Yogya Ventura. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 506–527.
- Dika, A., Rochim, T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61.
- Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89–105. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.659>
- Firlana, A., & Fahmi, I. (2019). “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Pundi*, 3(1), 62–81.
- Hendri, H., & Rizki, M. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 9–15.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Pebrianti, A. (2021). Tren Penggunaan TikTok Pada Kalangan Remaja Mahasiswa Jurusan Sosiologi Angkatan 2021 FISIP UPR. *Journal Sosiologi*, 4(Volume IV, Edisi 1 Maret 2021), 46–51.
- Pramularso, E. Y. (2020a). Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal*

Perspektif, 18(1), 68–74.

- Pramularso, E. Y. (2020b). Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Perspektif*, 18(1), 68–74. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.7549>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890.
- Ratu, R., Koleangan, R. A., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 450–458.
- Sasmita, N. A., & Mustika, M. D. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program “I’m Superhero In The Workplace” dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105–114.
- Sulistyowati, A., & Butar, C. K. B. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTEK HIGHPOLYMER. *JURNAL*
- Syauki, M., Mur, E. M., & Saputra, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh. *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 10(8), 1013–1019.