



Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Meccaya Bekasi

¹Mochammad Hermawan, ²Jeni Andriani

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417
E-mail: ¹mochammadhermawan@gmail.com, ²dosen00436@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the extent of influence of work facilities and work motivation on the performance of employees in the production division at PT. Meccaya Bekasi, and to analyze both partially and simultaneously. The type of research used in this study is quantitative research with an associative approach. The population in this study were 50 employees of the production division at PT. Meccaya Bekasi, while the sample in this study used a saturated sample, namely 50 employees of the production division who worked at PT. Meccaya Bekasi, Data analysis used validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing with the help of the SPSS 27 program. The results of the study showed that Work Facilities partially influenced Employee Performance, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained a value of t count $>$ t table or $(14.063 > 1.669)$ This is also explained by the value of p value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$ with the regression equation $Y = 5.105 + 0.879X1$ and the results of the correlation coefficient test of 0.897 and the results of the determination coefficient test obtained an Adjusted R-Square value of 0.801 or 80.1%. Partially, Work Motivation has an effect on Employee Performance, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(17.080 > 1.669)$. This is also moderated by the value of p value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$ with a simple linear regression equation $Y = 5.085 + 0.873X2$, then the results of the correlation coefficient test are 0.927 and the results of the determination coefficient test are 0.856 or 85.6%. Simultaneously, Work Facilities and Work Motivation have an effect on Employee Performance with the results of the hypothesis test obtained a calculated F value $>$ F table or $(149.585 > 3.15)$, this is also moderated by the p value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$ with the multiple linear regression equation $Y = 4.509 + 0.678X1 + 0.215X2$, and the results of the correlation coefficient test are 0.930 and the results of the determination coefficient test are 0.858 or 85.8%.

Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Meccaya Bekasi, dan menganalisis baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi pada PT. Meccaya Bekasi yang berjumlah 50 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu 50 karyawan divisi produksi yang bekerja pada PT. Meccaya Bekasi, Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 27. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(14,063 > 1,669)$ Hal tersebut juga dijelaskan dengan nilai p value $<$ Sig.0.05 atau $(0.000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,879X1$ dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,897 serta hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,801 atau 80,1%. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(17,080 > 1,669)$. Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,085 + 0,873X2$, lalu hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,927 dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,856 atau 85,6%. Secara simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F table atau $(149,585 > 3,15)$, hal ini juga dipersedang dengan p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,509 + 0,678X1 + 0,215X2$, dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,930 serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,858 atau 85,8%.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi serta persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, diantaranya fasilitas kerja, serta motivasi kerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk berprestasi. Sementara motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

Fasilitas kerja mencakup berbagai aspek yaitu infrastruktur, teknologi, dan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Keberadaan fasilitas yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi juga produktivitas kerja. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber termasuk penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk pengembangan diri. PT. Meccaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dermatologi dan dermokosmetik. Yang mengembangkan dan memproduksi produk untuk solusi berbagai masalah kulit masyarakat Indonesia seperti infeksi jamur, jerawat, dan luka melalui produk-produk unggulan diantaranya Salep Kulit 88, Meccaderm, LukaJel, AcneCream, Sarijel dan lainnya. Berlokasi di Jalan Sultan Hasanudin No. KM 39, Kelurahan Setiadarma, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17510.

Dalam konteks globalisasi untuk memastikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia mampu mendukung aktivitas karyawan secara optimal. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

Sebaliknya, fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan Motivasi Kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif serta efisien. Selain fasilitas kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, bersedia bekerja keras, juga berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

KAJIAN TEORI

Fasilitas Kerja

Menurut Rupiqa Arofah (2023), fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi atau perusahaan untuk menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Fasilitas ini tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu fisik, tetapi juga sebagai instrumen vital yang memperlancar penyelesaian pekerjaan secara efektif. Ketersediaan fasilitas yang memadai menurut pandangan ini akan berdampak langsung secara positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di Motivasi Kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021), motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi atau energi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan Motivasi Kerja. Dalam pandangannya, motivasi merupakan hasil dari proses internal yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhan pribadinya. Mangkunegara menekankan bahwa kinerja seseorang adalah fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan, di mana tanpa motivasi yang kuat, potensi kemampuan pegawai tidak akan terealisasi menjadi hasil kerja yang nyata.

Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi (2018/2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Afandi menekankan bahwa pencapaian tersebut harus dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral maupun etika yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang terukur secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Menurut Sugiyono (2018:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Sugiyono (2018:44) menjelaskan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, baik yang bersifat korelasi maupun sebab akibat.” Pendekatan ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan deskriptif maupun komparatif, karena melalui pendekatan asosiatif, peneliti tidak hanya mendeskripsikan suatu fenomena, tetapi juga mencoba membangun teori yang mampu menjelaskan, memprediksi, bahkan mengendalikan gejala-gejala yang diteliti.

Melalui pendekatan ini, penelitian dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh variabel independen, yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Meccaya Bekasi. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui kebijakan manajerial yang berbasis data dan analisis yang terukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Test Kolmogorov Smirnov

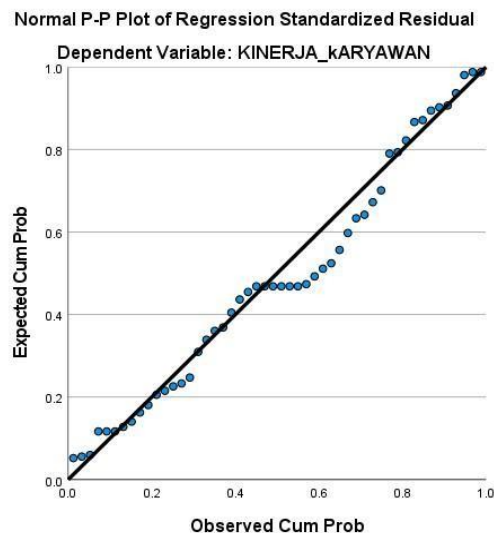
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00531670

	Std. Deviation	3.00531670	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.115	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.095	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.091	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.084
		Upper Bound	.098

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual dengan jumlah sampel sebanyak 50 data. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,095 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,091 dengan interval kepercayaan 99% antara 0,084 hingga 0,098.



Gambar 1. Grafik Probability Plot

Hasil ini juga diperkuat oleh analisis grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal teoretis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji grafik ini mendukung temuan uji *Kolmogorov-*

Smirnov, yaitu bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collineary Statistic*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.509	1.659		2.718	.009		
	FASILITAS_KERJA	.215	.155	.219	1.382	.174	.115	8.715
	MOTIVASI_KERJA	.678	.149	.720	4.540	<.001	.115	8.715

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Coefficientsa, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,115 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,115, yang keduanya lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel (X1 Fasilitas Kerja dan X2 Motivasi Kerja) adalah sebesar 8,715, yang masih lebih kecil dari batas toleransi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, variabel Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja dapat digunakan dalam analisis regresi berganda karena tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.864	.858	3.069	2.178

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, FASILITAS_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.178 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

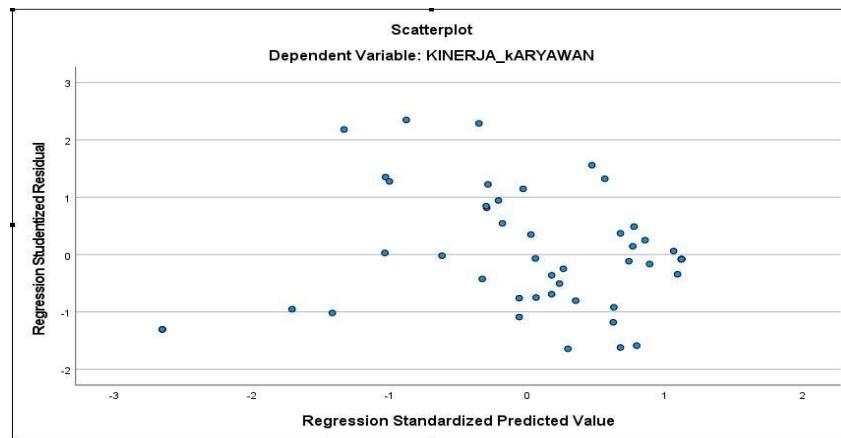
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.588	.909		6.146	<.001
	FASILITAS_KERJA	-.131	.085	-.582	-1.541	.130
	MOTIVASI_KERJA	.023	.082	.108	.285	.777

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Fasilitas Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,130 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,777 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.509	1.659		2.718	.009
	MOTIVASI_KERJA	.678	.149	.720	4.540	<.001
	FASILITAS_KERJA	.215	.155	.219	1.382	.174

a. Dependent Variable: KINERJA_kARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

- a. Nilai konstanta sebesar 4,509 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,509 point.
- b. Nilai Fasilitas Kerja (X1) 0,215 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678 point.
- c. Motivasi Kerja (X2) 0,215 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Fasilitas Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,215 point.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.930 ^a	.864	.858	3.069	.864	149.585	2	47	<.001

a. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,930 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel stress kerja dan Kompetensimempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.858	3.069

a. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,864 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Kompetensiberpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 86,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-86,4\%)= 13,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.105	1.963		2.601	.012
	FASILITAS_KERJA	.879	.063	.897	14.063	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung>t tabel atau $(14,063 > 2,003)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.085	1.621		3.137	.003
	MOTIVASI_KERJA	.873	.051	.927	17.080	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_kARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (17,080 > 2,003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2817.056	2	1408.528	149.585	<.001 ^b
	Residual	442.564	47	9.416		
	Total	3259.620	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_kARYAWAN
b. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, MOTIVASI_KERJA

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (149,585 > 2,773), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi <0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,879 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,897 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,805 atau sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,063 > 2,003). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Letta Fidria Nestari dkk (*et.al.*, 2024) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu.

Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Adanya pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $>$ ttabel ($9,203 > 1,666$).

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,085 + 0,873 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,927 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,859 atau sebesar 85,9% sedangkan sisanya sebesar 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($17,080 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Letta Fidria Nestari dkk (et.al., 2024) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu.

Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa adanya Adanya pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan thitung $>$ ttabel ($7,715 > 1,666$).

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,509 + 0,678 X_1 + 0,215 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,930 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,864 atau sebesar 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($149,585 > 2,773$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Letta Fidria Nestari dkk (et.al., 2024) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu.

Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($58,769 > 3,12$). dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Dari hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas, disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,105 + 0,879 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,897 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($14,063 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_α diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Fasilitas

Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,085 + 0,873 X_2$. nilai korelasi sebesar 0,927 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,080 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.
3. Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 4,509 + 0,678 X_1 + 0,215 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,930 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($194,585 > 2,773$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Saran

1. Skor Terendah Fasilitas Kerja: Terdapat pada pernyataan nomor 4 (Apakah fasilitas teknologi, sudah memenuhi kebutuhan pekerjaan Anda) dengan mean skor 3,58. Meskipun masih dalam kategori baik, nilai ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pemenuhan dan kualitas fasilitas teknologi kerja, karena meskipun sudah tergolong baik, aspek ini dinilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Juga mengadakan pelatihan singkat penggunaan teknologi agar karyawan dapat memanfaatkan fasilitas secara optimal, fokus peningkatan sebaiknya diarahkan pada fasilitas teknologi (pernyataan 4) dan stabilitas fungsi fasilitas (pernyataan 6), karena kedua poin tersebut memiliki nilai rata-rata terendah di antara indikator lainnya. Optimalisasi di bidang teknologi akan membantu mendongkrak efisiensi kerja karyawan lebih lanjut.
2. Skor Terendah Motivasi Kerja: Terdapat pada pernyataan nomor 3 (Seberapa penting bagi Anda memiliki peluang untuk maju dalam karier) dengan rata-rata skor 3,64. Meski masih dalam kategori "Baik/Tinggi", angka ini merupakan yang paling rendah dibanding indikator lainnya, mengindikasikan persepsi peluang karier perlu mendapat perhatian lebih. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperjelas jalur karier dan peluang promosi secara transparan melalui sosialisasi jenjang karier, kriteria kenaikan jabatan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, pemberian pelatihan dan pengembangan kompetensi, mentoring, serta kesempatan rotasi atau pengayaan tugas dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap peluang untuk maju. Dengan langkah ini, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan optimis terhadap masa depan kariernya di dalam organisasi.
3. Analisis Skor Terendah: Skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 sebesar 3,82. Pernyataan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan atasan terhadap kinerja karyawan. Meskipun masih dalam kategori baik, poin ini memiliki nilai persepsi paling rendah dibandingkan poin lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan komunikasi dan kejelasan ekspektasi kinerja antara atasan dan karyawan melalui pemberian umpan balik yang rutin, objektif, dan konstruktif. Atasan perlu dilibatkan dalam pelatihan kepemimpinan dan penilaian kinerja agar mampu memberikan apresiasi, arahan, serta evaluasi yang adil dan transparan. Selain itu, penetapan indikator kinerja yang jelas dan terukur serta pemberian penghargaan atas pencapaian karyawan dapat membantu meningkatkan kepuasan atasan sekaligus memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Penerbit: Zanafa Publishing, Pekanbaru
- Angga Dika Taufik Rochim, Bambang Suwarsono, (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2023, 2.4: 49-61.
- Arif Rachman Putra, Eli Retnowati, (2023). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pekerja Produksi Usaha Mikro. *Journal of Management and Economics Research*, Vol 1 No 2 (2023): April 2023.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyka Nuraida, Jeni Andriani (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 1, Januari 2024
- Beny Pratama, Pusporini Palupi Jamaludin, Paringsih Paringsih, (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Proyek Divisi Lift Eskalator Servis PT. Jaya Kencana, Jakarta Pusat. Vol. 3 No. 2 (2025): April : *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta
- Isrun Hamid 1, Rustan DM 2, Didiiek Handayani Gusti3, (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2KL Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Vol. 4 No. 2 (2023): *Nobel Management Review*
- Jufrizen 1, Fadilla Puspita Hadi2 (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 7 No 1, Juni 2021.
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- MA Nurhidayat, D Sartika, R Ramadhan, (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Perdana Indah Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 1 Nomor 2, April 2024:158-164.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mhd. Ikhwanda Nawawi, 2Ramlah Sritilawah Siregar, 3Asnawi Harahap, 4Tongku Ramadan Harahap, (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan* Vol 1 No 2, Maret 2021.

- Nestari 1, Samsul Anwar 2, Meddy Nurpratama³, (2024). Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu. Vol. 10 No. 2 (2024): Jurnal Investasi Vol. 10 No 2.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit: PT Refika Aditama, Bandung
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Penerbit: Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tania Zahara Ramadhani, Abu Bakar Dja'far, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. Vol. 2 No. 9 2024.
- Wiratna Sujarweni, V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.