

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri

Angga Dika Taufik Rochim

Universitas Islam Kediri

E-mail: tanggadika952@email.com

Bambang Suwarsono

Universitas Islam Kediri

E-mail: bambangsuwarsono002@gmail.com

Nama Penulis Ketiga

Universitas Islam Kediri

E-mail: brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec Kota, Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: tanggadika952@email.com

***Abstract.** The aim of this research is to determine the significance of the influence between work facilities and work motivation both partially and simultaneously. Population in this research totaled 212, the sampling technique used was proportionate stratified random sampling using the isaac and michael table so that 131 samples were found. Method the analysis used is quantitative with inferential statistic. Based on partial test it was found that there was a positive and significant influence between work facilities and employee performance. Work motivation has an insignificant effect and has a negative value on the employee performance of PR.Dua Dewi Cabang Kediri.*

Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara fasilitas kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 212. Teknik sampling yang digunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tabel *isaac and michael* sehingga ditemukan hasil 131 sampel. Metode analisis yang digunakan kuantitatif dengan statistik inferensial. Berdasarkan uji parsial ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Secara simultan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan harus beroperasi lebih efektif dan efisien di era persaingan saat ini. Karena persaingan yang semakin ketat, dunia usaha harus mampu meningkatkan daya saingnya untuk menjamin kelangsungan hidup dan kelangsungan tenaga kerjanya. Untuk menjalankan operasional perusahaan dalam kehidupan organisasi, perusahaan merupakan suatu kesatuan yang menghimpun individu-individu yang biasa disebut dengan pegawai. Untuk memenuhi tujuannya, termasuk memaksimalkan pendapatan

dan nilai merek serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, dunia usaha memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan cakap.

Mathis dan Jackson (dalam Wibowo, 2020) menyatakan bahwa SDM adalah rancangan beberapa sistem formal dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menjamin pemanfaatan kemampuan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

Untuk mendukung operasi organisasi atau bisnis dan membantunya mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia melibatkan penanganan berbagai masalah yang muncul dalam konteks pekerja, manajer, dan pekerja lainnya. (Masram & Mu'ah, 2017).

Konsep ini mengarah pada kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah bisnis karena mereka dapat mengembangkan bakat atau keterampilan yang telah dimiliki setiap karyawan. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan, sumber daya manusia perusahaan harus ditangani secara efektif. Faktor penting dalam kemampuan perusahaan untuk tumbuh adalah keseimbangan ini. Tingkat kinerja pegawai menentukan berkembang tidaknya perusahaan, baik atau buruknya.

Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Masram & Mu'ah, 2017) adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sambil melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan menggunakan argumentasi Mangkunegara di atas, maka jelaslah bahwa kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil pekerjaan atau kinerjanya, dan seorang karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap cara perusahaan menjalankan usahanya dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, untuk dapat memanfaatkan ruang kerja perusahaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan memerlukan personel dengan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi kemampuan dan pengetahuan di bidangnya.

Keberadaan tempat kerja yang mendukung operasional bisnis, seperti tempat kerja peralatan, tempat kerja peralatan, dan tempat kerja untuk interaksi sosial, merupakan salah satu faktor kunci dalam pengelolaan bisnis. Menurut Robbins (dalam Listyani, 2016), "berbagai tujuan perencanaan fasilitas kerja adalah mendukung tujuan

organisasi, meminimalkan investasi modal, memfasilitasi pemeliharaan, dan meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.”

Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh kualitas dan aksesibilitas fasilitas tempat kerja. menurut sudut pandang Sunyoto (Priyatmono, 2017). Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan fasilitas kerja yang sesuai. Oleh karena itu, bisnis harus benar-benar memberikan ruang kerja yang dibutuhkan karyawannya. Aktivitas kerja, termasuk aktivitas produksi, dapat dilakukan dengan lebih mudah dengan menggunakan alat-alat pendukung kerja seperti mesin dan lain-lain. Kinerja korporasi dalam menjalankan kegiatan usahanya akan terhambat dan melambat karena tidak adanya fasilitas kerja. Banyak perusahaan masih menggunakan manusia untuk melakukan tugas-tugas padat karya dibandingkan menggunakan mesin sebagai alatnya. Mesin sebenarnya membantu dan meningkatkan hasil bisnis, oleh karena itu peralatan pendukung kerja sangat penting untuk mempercepat proses bisnis. Karyawan juga harus termotivasi untuk bekerja ketika menggunakan fasilitas tempat kerja, termasuk menawarkan insentif kerja untuk membantu bisnis mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Motivasi di tempat kerja berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. dalam upaya memenuhi tujuan perusahaan Seorang pekerja perlu mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena dapat mempengaruhi produktivitasnya. Menurut Wibowo (dalam Priyatmono, 2017), motivasi dalam bekerja mencakup penghargaan atas prestasi serta tanggung jawab, pertumbuhan, keterlibatan, dan peluang. Hasilnya, seorang karyawan akan menjadi lebih antusias. Motivasi karyawan akan mendorong kinerja perusahaan dengan melakukan hal ini. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil bisnis.

PR perusahaan. Dua Dewi Cabang Kediri bergerak di bidang rokok. Perusahaan ini berkantor pusat di Tulungagung, dan baru didirikan pada tahun 2022 di Jalan Kantil, RT 21/RW 04, Ngampel, Kec. Mojoroto, Kota Kediri. PR. Cabang Dua Dewi di Kediri hanya memproduksi satu produk yaitu rokok kretek yang dipasarkan dengan merek “Dua Dewi Alami”. Berdasarkan temuan penelitian dan pengamatan perusahaan, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja. Dalam indikator fasilitas kerja menurut Moenir (dalam Chasanah, 2017) yaitu

fasilitas sosial, fasilitas tempat kerja, dan fasilitas tempat kerja. dimana perusahaan tersebut masih memproduksi rokoknya dengan menggunakan tenaga manusia atau “rokok lintingan tangan” (SKT). Kalaupun pekerjanya ahli dalam memproduksi rokok kretek, hal ini menyebabkan hasil produksinya kurang ideal. Karena SKM atau “rokok kretek mesin” diproduksi lebih cepat, rapi, dan efektif, maka ia kalah bersaing. indikator motivasi dalam bekerja menurut Sagir (dalam Bahri & Nisa, 2017) yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Terdapat kendala pada indikator ini, yaitu rendahnya keinginan karyawan dalam bekerja sehingga membuat mereka tidak termotivasi dan enggan memenuhi target produksi rokok yang diamanatkan perusahaan. Hal ini mungkin menjadi penyebab buruknya kinerja selanjutnya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul tersebut karena latar belakang yang telah dijelaskan di atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR. Dua Dewi Cabang Kediri”

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsudin (dalam Adamy, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan. Hasibuan adalah ilmu dan seni mengelola hubungan karyawan dan tanggung jawab pekerjaan untuk memajukan tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat, menurut Adamy (2016).

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram & Mu’ah, (2017) tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut : 1) tujuan organisasional: bertujuan untuk membantu orang memahami cara kerja manajemen sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana hal itu membantu mencapai produktivitas dalam suatu organisasi, 2) tujuan fungsional: mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang dapat diterima untuk tuntutan organisasi, 3) tujuan sosial: untuk mengatasi semua tuntutan dan masalah masyarakat dengan cara yang etis dan bertanggung jawab

secara sosial dengan mengambil tindakan untuk mengurangi dampaknya terhadap bisnis, 4) tujuan personal: Bertujuan membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, atau setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan.

2. Fasilitas Kerja

a) Pengertian Fasilitas Kerja

Ranupandjojo dan Husnan (dalam Rifai'i, 2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu jenis pelayanan tegas yang diberikan kepada pegawai dalam rangka menunjang kinerja dalam memuaskan kebutuhan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Tempat kerja menurut Husnan (dalam Rifai'i, 2019) merupakan struktur dan infrastruktur yang diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam memenuhi tugasnya dan meningkatkan produktivitas. Mengingat pengetahuan tentang tempat kerja Dapat ditarik kesimpulan dari para ahli di atas bahwa sarana kerja adalah segala sesuatu yang dipergunakan dan dimanfaatkan berupa prasarana dan sarana yang dapat menunjang pelaksanaan kerja pegawai guna mempermudah penyelesaian tugas kerja.

b) Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (dalam Chasanah, 2017) ada tiga macam fasilitas kerja yang menjadi indikator, yaitu : 1) fasilitas alat kerja: mencakup segala macam barang yang digunakan secara langsung dalam pembuatan produk atau dalam pengolahan komoditas untuk menghasilkan barang tambahan dengan fungsi dan tujuan yang berbeda, 2) fasilitas perlengkapan kerja: meliputi segala sesuatu yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi untuk memperlancar, memberi energi, dan meningkatkan kenyamanan pekerja, 3) fasilitas sosial: Kebutuhan sehari-hari seorang karyawan mencakup fasilitas sosial. Toilet, tempat ibadah, mobil, dan fasilitas sosial lainnya disediakan oleh perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (dalam Suwati, 2013), motivasi adalah kekuatan yang memotivasi anggota organisasi agar siap dan bersedia mengerahkan waktu,

energi, dan keterampilan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. tanggung jawab dan melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mencapai berbagai maksud dan tujuan. tujuan organisasi ditentukan sebelumnya”. Motivasi karyawan digambarkan oleh Danim (dalam Brier & Lia dwi Jayanti, 2020) sebagai segala kemampuan yang berkembang dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau imbalan tertentu dalam bidang pekerjaan atau kehidupan secara umum.

b) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Priyatmono, 2017) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut: 1)mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2)meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 6) mengefektifkan pengadaan karyawan, 7) menciptakan susasana dan hubungan kerja yang baik, 8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, 9) meningkatkan kesejahteraan karyawan, 10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya, 11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c) Indikator Motivasi Kerja

Terdapat indikator yang dapat mengukur suatu motivasi kerja seorang karyawan. Sagir (dalam Bahri&Nisa, 2017) menyatakan sebagai berikut: 1)kinerja, 2)penghargaan, 3)tantangan, 4) tanggung jawab, 5) pengembangan, 6) keterlibatan, 7) kesempatan.

4. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Armstrong (dalam Nurhadian, 2019) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan pemberian kontribusi finansial. Menurut Hasibuan (dalam Jafar, 2018), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan tergantung pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu”. Kinerja diartikan oleh Siagian (dalam Nurhadian, 2019) sebagai prestasi atau hasil kerja

yang dapat diciptakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuannya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi baik legal maupun non legal. kekuasaan atau akuntabilitas masing-masing secara bersamaan benar secara moral dan etis dan ilegal.

b) Indikator Kinerja

Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L (dalam Fahmy, 2018) mengusulkan berbagai metrik untuk mengukur efektivitas karyawan, antara lain: 1) pemahaman atas tupoksi, 2) inovasi, 3) kecepatan kerja, 4) keakuratan kerja, 5) kerjasama

5. Hubungan Antar Variabel

a) Pengaruh Secara Parsial Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas diartikan oleh Moenir (Darma et al., 2018) sebagai segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan ditempati oleh karyawan dalam kaitannya dengan lingkungan dan pekerjaan serta untuk kelancaran operasional kerja.

Penelitian Rifai'i (2019) yang sebagian menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, memperkuat pernyataan tersebut.

Temuan analisis Purnawijaya (2019) menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berdampak positif.

b) Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (dalam Suwati, 2013) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seorang anggota organisasi agar bersemangat dan bersemangat untuk mengerahkan keterampilan berupa pengetahuan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. tanggung jawab dan melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mencapai berbagai maksud dan tujuan. tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Motivasi di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja seseorang, menurut penelitian Rozalia dkk. (2015). Menurut penelitian Lajatuma dkk. (2017), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh Secara Simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Husnan (dalam Rifai'i, 2019) mengartikan fasilitas kerja sebagai prasarana dan fasilitas yang diperlukan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih baik.

Siagian (dalam Suwati, 2013) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seorang anggota organisasi agar bersemangat dan bersemangat untuk mengerahkan keterampilan berupa pengetahuan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. tanggung jawab dan melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mencapai berbagai maksud dan tujuan. tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Fasilitas memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja secara bersamaan, menurut penelitian Lajatuma dkk. (2017) dan Suwati (2013).

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022) merupakan metodologi berbasis positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan metode statistik dan kuantitatif digunakan untuk analisis data dengan tujuan menguji gagasan yang telah ada sebelumnya.

2. Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan disebut lokasi penelitian. Cabang Dua Dewi Kediri di Jl. Kantil, RT.21 RW.04 Ngampel, Kec Mojoroto, Kota Kediri, PR menjadi lokasi penelitian. Terdapat permasalahan pada bagian fasilitas dan kurangnya motivasi kerja yang ideal sehingga berujung pada keputusan untuk mengambil objek penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah pengelompokan benda-benda atau subyek-subyek yang mempunyai sifat-sifat tertentu yang sama. Namun sampel juga

berkontribusi terhadap ukuran dan susunan populasi. Seluruh karyawan PR yang berjumlah 212 orang menjadi sampel penelitian. Doa Dewi Kediri.

Sampel merupakan gambaran besarnya populasi dan susunannya menurut Sugiyono (2022:81). Seseorang yang mempunyai tipikal populasi secara keseluruhan dikatakan mempunyai sampel yang baik. Pegawai PR. Dua Dewi Cabang Kediri menjadi sampel penelitian yang berjumlah 131 orang.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2022:82) menyatakan bahwa strategi pengambilan sampel adalah proporsional random sampling. Apabila terdapat individu atau unsur populasi yang tidak homogen dan terstratifikasi secara proporsional, maka yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling Berdasarkan tabel yang dibuat Isaac dan Michael untuk memperkirakan jumlah sampel yang diperlukan untuk mewakili populasi dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan 5% maka ditentukan jumlah sampelnya

5. Penentuan Jumlah Sampel

Berdasarkan tabel penentuan jumlah jumlah sampel populasi yang berjumlah 212 dibulatkan menjadi 210 karyawan PR. Dua dewi cabang kediri dan dengan taraf 5% kesalahan maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan adalah 130,79 karyawan dibulatkan menjadi 131 karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni: 1)wawancara, 2)observasi. 3)studi kepustakaan, 4) kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa pada masing-masing item pernyataan setiap variabel mendapat hasil signifikan $<0,05$. Maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha < 0,60. Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha Fasilitas kerja 0,681, Motivasi Kerja 0,701 dan Kinerja 0,660. Ketiganya memiliki nilai > 0,60 yang berarti bahwa indikator dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak dipercaya sebagai alat ukur variabel

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dalam sebuah model berdistribusi mengikuti normal atau tidak. Dari hasil pengujian ditemukan hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) fasilitas kerja 0,076, motivasi 0,055 dan kinerja 0,100 yang berarti mendapat signifikansi > 0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai pada kolom Deviation from Linearity sig > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dan dependent. Jika nilai Deviation from Linearity sig < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dan dependent. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil nilai Sig. Deviation From Linearity Fasilitas kerja 0,181 dan Motivasi 0,305 > 0,005. Sehingga nilai signifikansi pada Deviation From Linearity dapat disimpulkan hubungan variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lainnya. Pada uji ini peneliti menggunakan metode grafik Scatter Plot dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi, jika titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

d) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas dalam data, sebaliknya Jika nilai VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas dalam data.

Hasil pengujian multikolinearitas nilai tolerance fasilitas kerja 0,283 <10 dan VIF 3,572>0,10. Motivasi bernilai tolerance 0,283 <10 dan VIF 3,572>0,10. maka artinya dinyatakan bebas asumsi multikolinearitas

4. Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis hasil regresi linear berganda pada penelitin ini, nilai persamaan regresi sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e = Y = 5,465 + 1,011X_1 - 0,093X_2$.

Persamaan regresi diatas menunjukkan: Nilai konstanta (α) = 5,465 artinya jika tidak ada pengaruh dari fasilitas (X_1) dan motivasi (X_2), maka Kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 5,465 satuan. Koefisien regresi variabel fasilitas sebesar 1,011 dan bertanda positif, maka artinya jika variabel fasilitas (X_1) naik satu satuan besar maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 1,011. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar -0,093 dan bertanda negatif yang bermakna memiliki hubungan berlawanan arah. Sehingga setiap kenaikan variabel motivasi (X_2) satu satuan maka besar variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,093

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis pada PR.Dua Dewi Cabang Kediri menunjukkan: 1) Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR DUA DEWI CABANG KEDIRI, Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil persamaan linear berganda melalui uji t (parsial) dengan hasil t Hitung > t Tabel yakni 12,765 > 1,978 dengan signifikan 0,000 < 0,005, 2) Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh

tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan PR DUA DEWI CABANG KEDIRI, Hasil tersebut dilihat pada model regresi linear berganda uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel senilai $1,354 < 1,978$ dengan signifikan $0,178 > 0,05$, 3) Variabel Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PR DUA DEWI CABANG KEDIRI. Hasil tersebut dilihat dari model regresi linier berganda uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yakni $239,047 > 3,066$ dengan signifikan $0,000 < 0,005$

Saran

1. Teoritik

Penelitian ini hendaknya dijadikan sarana menambah wawasan penelitian terkait fokus bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja.

2. Praktis

Hendaknya perlu mengembangkan variabel *Independent* yang ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut untuk mengetahui faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan *reward* atau permasalahan lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Chasanah, I. (2017). *Economic Education Analysis Journal*. 6(2), 433–446.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 170. <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>
- FAHMY, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. In *Journal of Controlled Release* (Vol. 11, Issue 2). Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi (Tidak di publikasikan).
- Lajatuma, T.A., Nuraiana, E., & Murwani . (2017). *Pengaruh fasilitas kerja dan*

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. September, 98–109

Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk, 1*(1), 56–64.

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek, 12*(1), 1–9. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/129>

Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang, 179*.

Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi Asep. *Ekonomedia, 08*(01).

Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 26*(2), 1–8. https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh_motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi_kasus

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA, cv. <https://doi.org/979-8433-64-0>

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1*(1), 41–55.

Wibowo, A. (2020). *Sumber Daya Manusia* (W. Susanto (ed.)). Mars Caroline Wibowo.