



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cimanggis Depok

Choirul Iqbal Kurniadi ^{1*}, Syawaludin ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Work Facilities, Rewards, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of Work Facilities and Rewards on Employee Performance at the Cimanggis Depok Pratama Tax Service Office. This type of research is quantitative with an associative method. Data collection used is a questionnaire, data analysis techniques used are data validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing. The results obtained in the study based on the t-test on the Work Facilities variable t count 6.468 > t table 1.672 with a significant level of 0.000 < 0.05 meaning that Work Facilities (X1) partially have a significant effect on Employee Performance (Y) and the Reward variable (X2) t count of 4.317 and t table 1.672 with a significant level of 0.000 < 0.05 meaning that Rewards (X2) partially have a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the results of the F test, it was found that the F count value was 29.595 > F table 3.159 with a significance level of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Work Facilities (X1) and Rewards (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at the Cimanggis Depok Tax Service Office. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 1.364 + 0.690 X_1 + 0.263 X_2$, the simultaneous correlation coefficient value of 0.714, and with a determination coefficient value of 50.9% while the rest (100 - 50.9%) = 41.9% is influenced by other factors.

Kata Kunci:

Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Fasilitas Kerja dan Reward terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimanggis Depok. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel Fasilitas kerja thitung 6,468 > ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 artinya bahwa Fasilitas Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Reward (X2) thitung sebesar 4,317 dan ttabel 2,002 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 artinya bahwa Reward (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung 29,595 > Ftabel 3.159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Reward (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Cimanggis Depok. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda $Y = 1,364 + 0,690 X_1 + 0,263 X_2$, nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,714, dan dengan nilai koefisien determinasi 50,9% sedangkan sisanya (100 - 50,9%) = 41,9% dipengaruhi faktor lain.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan pajak sebelumnya dikenal sebagai Kantor Inspeksi Pajak seiring dengan dilakukannya reorganisasi. Beberapa Kantor Inspeksi Pajak dipecah karena meningkatnya jumlah wajib pajak dan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik. Pada tahun 1984, semua Kantor Inspeksi Pajak resmi berganti nama menjadi Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Dalam penelitian ini yang selaku objek penelitian yaitu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) menjadi perusahaan kepunyaan negara yang beroperasi di bidang administrasi perpajakan. KPP Pratama adalah salah satu instansi penting di bawah Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang berperan dalam meningkatkan rasio perpajakan di Indonesia. Instansi ini bertanggung jawab langsung kepada DJP dan menjalankan tugas pemeriksaan untuk memastikan kepatuhan terhadap kewajiban perpajakan.

Pembentukan KPP Pratama merupakan bagian dari reformasi birokrasi perpajakan yang komprehensif dan dimulai sejak tahun 2002, ditandai dengan pembentukan Kantor Wilayah dan Kantor Pelayanan Wajib Pajak Besar. Landasan pembentukan KPP Pratama ini tertuang dalam SE-19/PJ/2007, yang mengatur persiapan penerapan sistem administrasi perpajakan modern di lingkungan kantor wilayah DJP. Sesuai dengan misi kelembagaan Direktorat Jendral Pajak (DJP), yaitu "Senantiasa Memperbarui Diri, Selaras dengan Aspirasi Masyarakat dan Ternokrasi Perpajakan serta Administrasi Perpajakan Mutakhir". DJP telah melakukan modernisasi di berbagai bidang, salah satunya dalam struktur organisasi. Dalam proses modernisasi ini, tiga jenis kantor pajak yang sebelumnya ada, yaitu Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa) digabung menjadi satu, yaitu Kantor Pelayanan Pajak (KPP).

Permasalahan kinerja yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian kinerja yang diukur dari beberapa aspek seperti kemampuan pegawai dalam memahami tugas dalam sebuah pekerjaan, pencapaian hasil pekerjaan sesuai target, hasil laporan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang diberikan, kerja sama antar karyawan dan pengawasan yang di berikan perusahaan pencapaian pada setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 dengan presentase sejumlah 80,36%, tahun 2022 dengan presentase sejumlah 82,43%, dan padatahun 2023 dengan presentase sejumlah 79,04%, dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 tidak stabil dan mengalami penurunan. Pada tahun 2023 menunjukkan bahwa seluruh penilaian kinerja masih tergolong kurang baik, hal ini disebabkan karena pemberian fasilitas kerja yang diberikan belum memuaskan para karyawan serta kurangnya *Reward* yang perusahaan berikan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, kehilangan komunikasi antar karyawan, penurunan kinerja perusahaan dapat menyebabkan perkembangan perusahaan semakin terhambat, bahkan dalam jangka panjang bisa berujung pada kebangkrutan. Menurut Kasmir (2016: 182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerjasama antar karyawan dan pengawasan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja.

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi, dan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Dengan kata lain fasilitas kantor juga bisa diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Srijani & Hidayat (2017: 33) "fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam upaya memberikan kualitas pelayanan yang optima". Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bervariasi dalam bentuk, jenis, dan fungsinya. Semakin besar skala aktivitas perusahaan, semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung yang tersedia untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Chasanah & Rustiana (2017: 2), yang menunjukkan adanya hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, sehingga membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, semakin optimal pula kinerja pegawai. Dari hasil pra survey kondisi mesin dan infrastruktur yang kurang baik ini dapat menciptakan kendala fisik yang berdampak negatif pada efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, sehingga kinerja organisasi atau perusahaan berpotensi menurun. Beberapa karyawan mengaku bahwa dengan kurang baiknya Fasilitas yang di berikan perusahaan membuat pegawai merasa terhambat dan kurang maksimalnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut paramarta (2016: 18) "Reward diartikan sebagai bentuk penghargaan, hadiah, atau ganjaran yang diberikan sebagai apresiasi. Reward adalah pemberian yang menyenangkan setelah seseorang menunjukkan perilaku yang diinginkan". Sementara itu, Shields (2016: 12) menjelaskan bahwa reward dapat berupa sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik secara sengaja maupun tidak, sebagai imbalan atas potensi mereka atau kontribusi dari pekerjaan yang baik. Reward juga diberikan kepada karyawan yang menerapkan nilai-nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Permasalahan kompensasi yang terdapat di Kantor Pelayanan Pajak masih tergolong kurang baik dikarenakan pembayaran *Reward* yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai harapan karyawan dimana gaji, tunjangan-tunjangan serta insentif yang didapat masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian *Reward*.

Hasil rekapitulasi kuesioner pra survei mengenai reward, terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan ketidakpuasannya atas insentif yang tidak sesuai dengan kesepakatan perusahaan, penghargaan yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dan upah yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. Pemberian reward ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan. perusahaan dituntut mampu untuk bersaing secara sehat dan itu semua harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019: 118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis memberikan batasan umum yang mencangkup gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas merupakan salah faktor penting dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan serta untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fasilitas Kerja

Menurut Afandi (2018:35) "fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi, dimana fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya". Menurut Baskoro (2019:11) "fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan". Menurut Moenir (2017:119) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

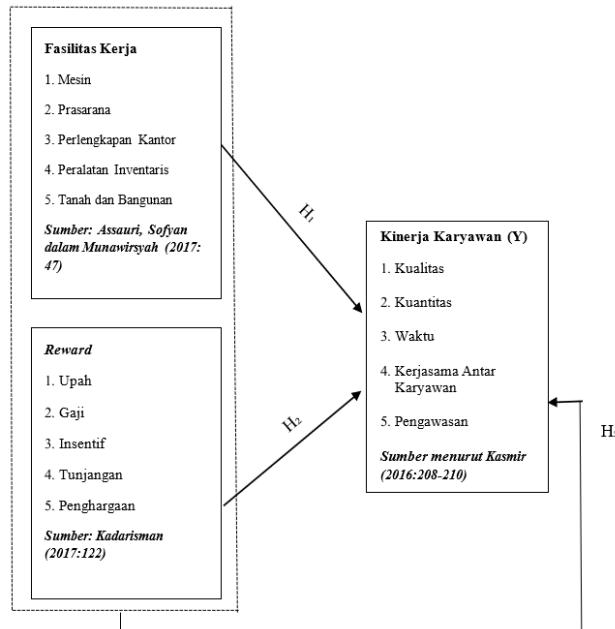
Reward

Menurut Fitri, Ludigdo & Djamburi (2013: 157) "Reward dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja". Menurut Irham Fahmi (2016: 64), "Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial". Menurut Handoko (2019: 55) "Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien". Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019: 33) "Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Adanya kinerja karyawan yang baik akan memiliki peran penting pada kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan catatan terkait dengan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang ditugaskan di lingkup perusahaan atau organisasi. Menurut Fattah (2017: 11) "Kinerja memiliki hubungan dengan aspek perilaku individu untuk pelaksanaan

tugas sesuai dengan wewenang yang ada. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, melainkan kemandirian dan konsistensi dengan nilai organisasi, disiplin serta adanya komunikasi dengan baik". Kinerja karyawan menunjukkan tentang upaya perusahaan mampu memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2016: 151) "Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga Reward memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga Fasilitas Kerja dan Reward memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif, termasuk penelitian lapangan untuk memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data instrumen penelitian. Tempat penelitian ini bertempat pada Jl. Pemuda No.40, Depok, Kec. Pancoran Mas, KotaDepok, Jawa Barat 16431. Dalam tabel ini menggunakan variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja dan Reward (X) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 orang. Untuk mengumpulkan data variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Reward (X2) dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Anket (kuesioner) kepada responden yang semua merupakan karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Cimanggis Depok. maka peneliti memberikan anket atau kuesioner kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Cimanggis Depok sebagai responden dengan 10 pertanyaan. Menurut Sugiyono (2019: 277) menyatakan bahwa " Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan." Variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Uji T atau uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel bebas secara sendiri - sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Imam Ghazali (2018: 98) uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukan dalam medel mempunyai pengaruh secara Bersama – sama terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,649	5,811		0,972	0,335
FASILITAS KERJA	0,819	0,127	0,647	6,468	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 5,649 + 0,819$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,649 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini fasilitas kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,649. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,819 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan fasilitas kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,819.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27,291	3,700		7,376	0,000
REWARD KERJA	0,408	0,094	0,493	4,317	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 27,291 + 0,408$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 27,291 nilai ini menunjukkan pada saat reward (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 27,291. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,408 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan reward sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,408.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,364	5,546		0,246	0,807
FASILITAS KERJA	0,690	0,124	0,545	5,562	0,000
REWARD KERJA	0,263	0,081	0,318	3,241	0,002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut. $Y = 1,364 + 0,690 X_1 + 0,263 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja dan Reward mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien variabel fasilitas kerja memberikan nilai sebesar 0,690, yang berarti bahwa jika variabel Fasilitas kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Reward memberikan nilai sebesar 0,263 yang berarti bahwa jika variabel Reward semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan interval koefisien jika: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat) dan (1,000 sempurna) hasil uji koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		FASILITAS KERJA	KINERJA PEGAWAI
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari informasi pengujian tersebut menunjukkan koefisien korelasi sejumlah 0,647 yang berposisi pada rentang 0,600-0,799 yang memperlihatkan adanya ikatan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Reward (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		REWARD KERJA	KINERJA PEGAWAI
REWARD KERJA	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari informasi pengujian tersebut menunjukkan koefisien korelasi sejumlah 0,493 yang berposisi pada rentang 0,600-0,799 yang memperlihatkan adanya ikatan yang sedang antara kedua variabel

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	0,509	0,492	2,78570

a. Predictors: (Constant), REWARD KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,714. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X₁ Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	0,419	0,409	3,00525

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 8 didapat nilai R = 0,647 dan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,419 yang artinya variabel Fasilitas kerja (X₁) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,9% sedangkan sisanya (100-41,9%)= 58,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	0,243	0,230	3,42998

a. Predictors: (Constant), REWARD KERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 9 didapat nilai $R = 0,493$ dan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,243 yang artinya variabel reward (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,3% sedangkan sisanya ($100-24,3\% = 75,7\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	0,509	0,492	2,78570

a. Predictors: (Constant), REWARD KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% maka dapat disimpulkan, variabel Fasilitas kerja(X_1) dan Reward (X_2) memiliki kontribusi sebesar 50,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya ($100-50,9\% = 49,1\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,649	5,811		0,972	0,335
FASILITAS KERJA	0,819	0,127	0,647	6,468	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Variabel fasilitas kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $6,468 > 2,002$. Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Reward Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,291	3,700		7,376	0,000
REWARD KERJA	0,408	0,094	0,493	4,317	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah penulis 2024

Variabel reward mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $4,317 > 2,002$. Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F menurut Ghazali (2013: 98) adalah pengujian F simultan menunjukkan apakah semua variabel independen atau beban yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terikat. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Mencari nilai f_{table} dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,323	2	229,661	29,595	.000 ^b
	Residual	442,327	57	7,760		
	Total	901,650	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), REWARD KERJA, FASILITAS KERJA

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel 13 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 29,595 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* > *ftabel* (29,595 > 3,159) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Fasilitas kerja (X_1) dan Reward (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,649 + 0,819 X_1$, dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R square adalah 0,409 atau 40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin (X_1) terhadap dependen kinerja sebesar 40,9% sedangkan sisanya (100% - 40,9% = 59,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Dan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $6,468 > 2,002$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa Sufiyati, Emi Suwarni, Defia Riski Anggarini (2021), Faradilla Puspita Sari (2019), Ulfa Purnama Sari (2016). Menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 27.291 + 0,408 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R square adalah 0,230 atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_2) terhadap dependen kinerja sebesar 23% sedangkan sisanya (100% - 23% = 77%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Dan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $4,317 > 2,002$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti Ha1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astiningrum Oktavia (2021), Evi Sofiati (2021), Tri Darmawati, Nurkardina Novalia, Riana Sari (2024). Menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 1.364 + 0,690 X_1 + 0,263 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah 0,492 atau 49,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen fasilitas kerja dan reward (X) terhadap dependen kinerja (Y) sebesar 49,2% sedangkan sisanya (100% - 49,2% = 50,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Sedangkan hasil F-hitung sebesar 29,595 sedangkan F-tabel sebesar 3,159 maka $29,595 > 3,159$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan reward secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Faradilla Puspita Sari (2019). Menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X_1) dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel fasilitas kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan(Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Cimanggis Depok. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,647 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,419 atau sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar $6,468 >$ nilai ttabel sebesar 2,002 f dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Secara parsial variabel Reward (X2) Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel Reward (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimanggis Depok. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,493 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,243 atau sebesar 24,3% sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain. dengan nilai thitung sebesar $4,317 >$ nilai ttabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Secara simultan variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Reward (X2) dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Reward (X2) secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cimanggis Depok. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,714 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. dengan nilai Fhitung sebesar $29,595 >$ nilai Ftabel sebesar 3,159 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aditama . (2020). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Baskoro, Arbi Leo. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. h. 11
- Chasanah, I., Rustiana, A. (2017), Economic Education Analysis Jurnal, Pengaruh kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Batang, Vol.6 No.2
- Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024), Pengaruh Reward & Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.21, No.1, 104-116.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan Bandung : PT. Alfabeta..
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.

- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mahmudi. (2015). Manajemen Sektor Publik. Jakarta: STIE YKPN
- Moenir. (2017). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Nawawi, H. (2016). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oktavia, A. (2021), Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, *Jurnal Otonomi*, Vol.21 No.1.
- Paramarta. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Jakarta Selatan: Persada Mandiri Utama.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Safiih, A. R. (2020), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.15 No.2.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023), Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT. Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta, *Bussman Journal Of Business and Management*, Vol.3, No.1.
- Sari, F. P. (2019), Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, *Jurnal Ekonomi Trend*, Vol.7 No.2.
- Sari, U. P. (2016), Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sanggar Selatan Kabupaten Kutai Timur, *Jurnal Pemerintah Efektif*, Vol.4 No.4, 505-519.
- Sofiaty, E. (2021), Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor, *Jurnal Ekono Insentif*, Vol.15 No.1, 34-46.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Srijani, N., & Hidayat, A, S (2017), Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center, *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol.7 No.33.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, *Jurnal Strategy Of Management And Accounting*, Vol.1 No.1, 1-10.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Syawaludin., & Imanto, T. (2024), Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No.2, 119-126,