

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang

Dina Novitasari ^{1*}, Eko Sudarso ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)	<i>This study aims to analyze the influence of work facilities and work motivation on employee performance in Parung Panjang District. The method used is quantitative with an associative approach, using a saturated sample of 55 respondents. Data collection techniques were carried out through observation and questionnaires. The results of the analysis showed that work facilities have a significant influence on employee performance, with a regression equation of $Y = 12.223 + 0.66X_1$. The correlation coefficient is 0.672 and the determination coefficient is 44.2%. Work motivation also has a significant influence on performance with a regression equation of $Y = 3.309 + 0.887X_2$, a correlation coefficient of 0.773 and a determination of 59%. Simultaneously, work facilities and work motivation have a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 8.688 + 0.273X_1 + 0.488X_2$, a correlation coefficient of 0.626 and a determination of 62.6%. These results indicate a strong relationship between the independent variables and employee performance.</i>
Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Employee Performance	
Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Parung Panjang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 12,223 + 0,66X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,672 dan koefisien determinasi 44,2%. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 3,309 + 0,887X_2$, koefisien korelasi 0,773 dan determinasi 59%. Secara simultan, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,688 + 0,273X_1 + 0,488X_2$, koefisien korelasi 0,626 dan determinasi 62,6%. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel bebas dan kinerja pegawai.



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

Era globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, ide, dan aspek budaya lainnya. Dalam konteks ini organisasi dan instansi pemerintahan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan global, baik dari segi teknologi, sistem kerja, maupun budaya kerja. Dalam era globalisasi, persaingan tidak hanya terjadi di level lokal, tetapi juga di tingkat regional dan internasional. Hal ini menuntut organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna tetap kompetitif. Fasilitas kerja yang baik mencakup teknologi canggih, infrastruktur yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Sedangkan motivasi kerja, yang merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, serta kondisi kerja yang kondusif.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Parung Panjang, Alamat Jl. Raya Moh. Toha Nomor 1, Kecamatan Parung Panjang, Kode Pos 16360. Kantor Kecamatan Parung Panjang adalah sebuah institusi pemerintahan di Indonesia. Sebagai sebuah kantor Pemerintahan, Kantor Kecamatan Parung Panjang bertanggung jawab atas

*Corresponding author.
E-mail: danovanovitasari456@gmail.com

administrasi publik dan pelayanan masyarakat di wilayah Parung Panjang. Kantor Kecamatan Parung Panjang menangani berbagai urusan pemerintahan seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, surat keterangan domisili, pengurusan izin-izin, serta koordinasi pembangunan dan kegiatan sosial di wilayah kecamatan tersebut. Jadi, bidangnya adalah pelayanan publik dan administrasi pemerintahan.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah fasilitas kerja dan motivasi kerja. Fasilitas kerja yang baik dan memadai akan memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Sedangkan motivasi kerja, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bersemangat. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat masalah terkait kedua faktor tersebut di Kecamatan Parung Panjang, yang diduga berkontribusi pada rendahnya kinerja pegawai di sana.

Dalam konteks globalisasi, penting untuk memastikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia mampu mendukung aktivitas pegawai secara optimal. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain fasilitas kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Pegawai yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, bersedia bekerja keras, dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Fasilitas kerja yang tidak optimal mengurangi efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Misalnya, keterbatasan sarana teknologi mengakibatkan pegawai kesulitan dalam mengakses informasi yang cepat dan akurat, sementara ruang kerja yang tidak memadai membuat pegawai kurang nyaman, sehingga berdampak pada semangat dan motivasi mereka. Kebersihan dan keamanan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kenyamanan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap konsentrasi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam jangka panjang, keterbatasan fasilitas ini mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kecamatan Parung Panjang. Fasilitas yang kurang mendukung, jika tidak segera diperbaiki, akan terus menurunkan kinerja pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain fasilitas kerja, peneliti juga mengkaji variabel X₂, yaitu motivasi kerja. Menurut Robbins (2016: 201), motivasi adalah kesiapan untuk berusaha secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Sementara itu, Wibowo (2016: 322) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada pengaruh fasilitas atau motivasi kerja secara terpisah terhadap kinerja pegawai, namun belum ada yang secara komprehensif meneliti kedua faktor tersebut secara simultan dalam konteks kantor pemerintahan di daerah pedesaan seperti Kecamatan Parung Panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut, dengan menganalisis pengaruh fasilitas dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana peningkatan kedua faktor tersebut dapat memperbaiki kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Parung Panjang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fasilitas Kerja

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 Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. alat dan bahan yang ditemui, lingkungan kerja seseorang, metode kerja dan pengaturan kerja. Dari pengertian para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat dinikmati dan ditempati oleh pegawai baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk menunjang kelancaran pekerjaan tersebut.

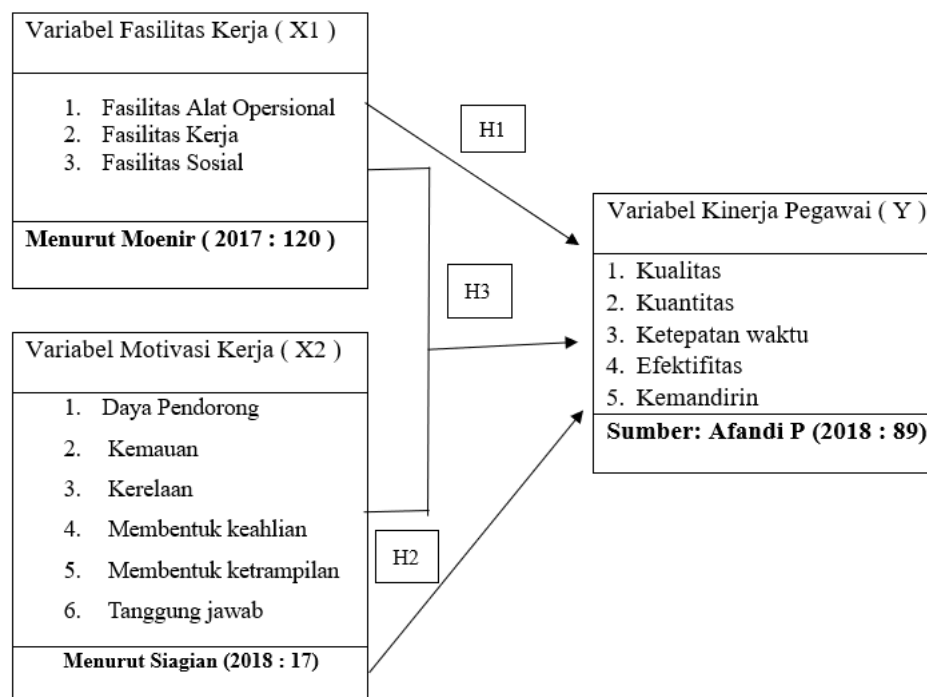
Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut

Ridwan Abdullah Sani (2019:74) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan suatu energy dalam diri manusia yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu”. Sedangkan motivasi menurut hasibuan (2016:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan tentang motivasi, Bahwa motivasi adalah sekumpulan usaha, baik berupa kata-kata, contoh maupun perjumpaan, untuk memberikan keadaan tertentu kepada seseorang untuk terus menerus perlu ditindaklanjuti dengan sesuatu, sehingga motivasi dapat mengalir dari luar diri maupun dari dalam diri individu.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 67), pengertian kinerja pegawai (penyelesaian pekerjaan) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan menurut Indrasari (2017: 50), kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan tindakannya dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil hubungan antara usaha, kemampuan, dan kesadaran tugas. menurut Sinambala (2016: 481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang.
- H2: Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang.
- H3: Diduga Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang

3. METODE

Pendekatan ini berasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di Kecamatan parung panjang yang ber alamat di Jl. Raya Moh. Toha Nomor 1, Kecamatan parung panjang, Kode Pos 16360. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Parung Panjang sebanyak 55 orang. Yang ber alamat di Jl. Raya Sudamanik No. 40, Desa Parung Panjang, Kecamatan Parung Panjang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16360. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan

sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapa pun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populainya sebanyak 55 pegawai. Teknik analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya dan mengetahui arah hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Purnomo, 2017:147). Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Pengujian Regresi Linier Sederhana Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.223	4.075		3.000	.004
	Fasilitas Kerja	.666	.101	.672	6.615	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 29 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,223 + 0,66X_1$. Maka dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,223 artinya jika variabel Fasilitas Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,223 poin.
- Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,666 artinya, apabila tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,666 poin.

Tabel 2. Pengujian Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.507	2.900		4.658	<.001
	Motivasi Kerja	.643	.072	.773	8.879	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 29 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,507 + 0,643X_2$. Maka dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,507 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,507 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,643 artinya, apabila tidak ada perubahan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,643 poin.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.668	3.407		2.544	.014
	Fasilitas Kerja	.273	.112	.276	2.443	.018
	Motivasi Kerja	.488	.094	.587	5.195	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 3, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,668 + 0,273X_1 + 0,488X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,668 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,668 poin.
- Nilai Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,273 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,273 poin.
- Nilai Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,488 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,488 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Pengujian Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	.672**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 nilai tersebut berada pada skala interval 0,600 – 0,799 dengan artian kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 nilai tersebut berada pada skala interval 0,600 – 0,799 dengan artian kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Pengujian Koefisien Determinasi Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.442	3.63288

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 29 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,442 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.590	3.11217

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 29 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,590 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.639	.626	2.97577

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 29 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,626 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.223	4.075		3.000	.004
	Fasilitas Kerja	.666	.101	.672	6.615	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji t parsial variabel Fasilitas Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 6,615 > t_{tabel} 2,005, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Parung Panjang.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.507	2.900		4.658	<.001
	Motivasi Kerja	.643	.072	.773	8.879	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau (8,879 > 2,005). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka $H_0 : \beta_1 = 0$ ditolak dan $H_a : \beta_1 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji F)

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.510	2	408.255	46.103	<.001 ^b
	Residual	460.472	52	8.855		
	Total	1276.982	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 11, diperoleh nilai f_{hitung} > f_{tabel} atau (46,103 > 3,175) hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka $H_0 : \rho_3 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_3 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,223 + 0,66X_1$. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada rentang 0,600 - 0,799, yang berarti memiliki hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan R square pada uji determinasi, diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₁) memberikan kontribusi sebesar 44,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,615 yang lebih besar dari t tabel 2,005, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari Fasilitas Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Parung Panjang. Berdasarkan semua hasil tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 3,309 + 0,887X_2$. Berdasarkan hasil yang didapat pada koefisien korelasi yang bernilai 0,773, dimana nilai tersebut berada pada skala interval dengan range 0,600 – 0,799 yaitu kuat. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Berdasarkan R square yang ada pada uji determinasi dihasilkan dari variabel Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai 0,590, dapat diartikan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) senilai 59,0 % dan sisanya 41,0 % disebabkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t parsial variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung 8,879 > t tabel 2,005, maka dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t ini terdapatnya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Parung Panjang. Berdasarkan dari semua hasil diatas, peneliti menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Kepada Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari linier sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu, $Y = 8,688 + 0,273X_1 + 0,488X_2$. Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh nilai R square bernilai 0,626. Hal itu dapat diartikan bahwa hasil dari variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai 62,6 % dan sisanya 37,4 % dapat disebabkan oleh variabel lain yang peneliti tidak lakukan didalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari uji t hitung senilai 46,103 > f tabel senilai 3,175 hal ini diperkuat dengan p value < Sig. 0,050 atau dapat dikatakan ($0,000 < 0,050$). Untuk itu maka dapat diartikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Parung Panjang. Berdasarkan dari semua hasil diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. PENUTUP

Fasilitas kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Parung Panjang. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 12,223 + 0,66X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,672 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Fasilitas kerja memberikan kontribusi 44,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t menunjukkan t hitung 6,615 > t tabel 2,005, sehingga terdapat pengaruh signifikan. Motivasi kerja (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan $Y = 3,309 + 0,887X_2$ dan koefisien korelasi 0,773. Motivasi kerja berkontribusi sebesar 59% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 41% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji t menunjukkan t hitung 8,879 > t tabel 2,005, mengindikasikan pengaruh signifikan. Secara simultan, fasilitas kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,6% ($Y = 8,688 + 0,273X_1 + 0,488X_2$). Hasil uji F ($46,103 > 3,175$) memperkuat pengaruh signifikan dari kedua variabel ini.

Penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan fasilitas dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah Kecamatan Parung Panjang sebaiknya fokus memperbaiki kualitas fasilitas kerja, seperti infrastruktur dan teknologi, serta memberikan insentif yang memadai untuk meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 92-106.
- Alexander, K. (2013). *Facilities management: theory and practice*. Routledge.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2(2), 1-10.
- Fathoni, A. (2015). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haynes, B. P. (2016). "The impact of office comfort on productivity." *Journal of Facilities Management*.
- 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.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 35-54.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. M. (2016). *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Mathis, R., & Jackson, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15, 80-86.
- Prayoga, A., & Sulaeman, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 3, 561-567.
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2, 485-498.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rochim, A. D., & Suwarsono, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2, 49-61.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan (Edisi Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2, 62-74.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2, 259-278.
- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1, 89-105.