

PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI SUMBER HASIL SEMPURNA GLOBAL

*Bakhtiar Dwi Affandi*¹, *Rahmat Hidayat Kurniawan*²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹Bakhtiar.amoeba@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of Work Facilities, Work Environment, and Motivation on employee performance. Sampling method using census. The number of samples used in this study were 60 respondents employees at PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik. The scope of this research is only on variables related to Work Facilities, Work Environment, and Motivation. The approach of this research is the quantitative approach method. The data analysis technique of this research uses the Multiple Linear Regression Analysis method with the SPSS version 26.0 application program. Work facilities, work environment, motivation, and employee performance at PT. The Global Perfect Results Source Core is in good shape. Work facilities have a positive and significant effect on performance, the work environment has a positive and significant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on performance. Work facilities, work environment, and motivation have a positive and significant effect on performance*

Keywords: *Work facilities, work environment, motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode Pengambilan Sampel menggunakan sensus. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 Responden karyawan pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Pendekatan dari penelitian ini adalah metode pendekatan Kuantitatif. Teknik analisa data penelitian ini Menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan program aplikasi SPSS versi 26.0. fasilitas kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global dalam kondisi yang baik. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: *Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membant terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia juga merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan atau keberhasilan di suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia adalah salah satu faktor jalannya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Menurut Rachmawati (2016) manajemen sumber daya manusia adalah

kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau ruang lingkup pekerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat berhubungan dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana karyawan akan menjadi perencana, pelaksana, dan penanggung jawab hasil produksi yang akan memberikan peranan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan juga memiliki keinginan untuk mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini yang akan menentukan seberapa besar kesenangannya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan.

Selanjutnya menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya menciptakan tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menciptakan kinerja karyawan tidaklah mudah dikarenakan kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi dapat dijalankan dengan baik dan diterima oleh seluruh karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja organisasi juga tergantung pada kinerja individu atau kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa sikap anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok akan memberikan kekuatan atas kinerjanya. Meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkatan hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Kinerja yang baik akan tercapai jika faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. P.T. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean Gresik berusaha memberikan yang terbaik terhadap karyawan agar kinerja karyawan efektif atau berhasil sehingga menimbulkan dampak yang positif untuk perusahaan. Dari yang diamati peneliti karyawan masih belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja seperti waktu penyelesaian pekerjaan yang masih kurang memuaskan, menggunakan waktu kerja dengan santai atau kurang produktif.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati dan penulis lihat dilapangan terdapat masalah yang berhubungan dengan fasilitas kerja yang dilihat dari hasil obserfasi lapangan pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean Gresik, seperti pada bagian picker terdapat fasilitas yang kurang memadai, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya karyawan yang kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, dilihat dari ketepatan waktu dengan tidak mematuhi jam seperti datang ke perusahaan terlambat dan pulang lebih awal. Sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja, yang menyebabkan kinerjanya kurang baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai suatu perusahaan yang berorientasi pada produk-produk medis, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kesuksesan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Torang (2016) mengatakan Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu maupun kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Kasmir, 2018) pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa terhadap karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinilai secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016). Menurut Husnan (Angreani et al, 2018) fasilitas kerja/fasilitas kantor adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya menurut (Asri et al, 2019) fasilitas merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakkan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaanyang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017). Sedangkan menurut Sendarmawati dalam (Handayani, 2015) mengidentifikasikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau gerak jiwa dan perilaku seseorang yang timbul dari dirinya sendiri untuk berbuat, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika suatu pekerjaan dilakukan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan akan merasa canggung dalam

menjalankan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Menurut Stefan Invanko dalam (Yusuf, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk menciptakan suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menyajikan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik dan cara yang digunakan penelitian dalam melakukan pengumpulan data adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan di PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean- Gresik. Untuk mengetahui kinerja karyawan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja, motivasi.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan: PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik yang berjumlah 60 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. sampel yang di gunakan adalah 60 sampel dan jumlah populasi ada 60 karyawan pada: PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik.

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di gunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

β = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independent (Fasilitas Kerja)

X2 = Variabel Independent (Lingkungan Kerja)

X3 = Variabel Independent (Motivasi)

ϵ = Standart Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 50 responden. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai terendah, nilai tertinggi, dan mean. Berdasarkan hasil pengolahan data pada deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah 50 responden, dan hasil perhitungan pada hasil analisis deskriptif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata kinerja sebesar 4,17 (Σ mean : Σ pernyataan = 25,00 : 6). Jadi dapat disimpulkan kinerja (4,17) dikategorikan tinggi ($3,40 < a \leq 4,20$), atau bisa diartikan dengan hitungan rata-rata menyatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan kinerja yang disampaikan.
2. Rata-rata disiplin kerja sebesar 4,15 (Σ mean : Σ pernyataan= 41,54 :10). Jadi dapat disimpulkan fasilitas kerja (4,15) dikategorikan tinggi ($3,40 < a \leq 4,20$), atau bisa

- diartikan dengan hitungan rata-rata menyatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan fasilitas kerja yang disampaikan.
3. Rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,19 (Σ mean : Σ pernyataan= 25,11 : 6). Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja (4,19) dikategorikan tinggi ($3,40 < a \leq 4,20$), atau bisa diartikan dengan hitungan rata-rata menyatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan lingkungan kerja yang disampaikan.
 4. Rata-rata motivasi sebesar 4,17 (Σ mean : Σ pernyataan= 41,72 : 10). Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja (4,17) dikategorikan sangat tinggi ($3,40 < a \leq 4,20$), atau bisa diartikan dengan hitungan rata-rata menyatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan motivasi yang disampaikan.

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner cukup representatif. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi Rank Spearman pada masing-masing variabel yaitu kinerja (Y), disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan bantuan program SPSS 22.0. Sebuah data dinyatakan valid apabila koefisien korelasi pada setiap indikatornya $> 0,2542$. Indikator variabel kinerja memiliki koefisien korelasi $> 0,2542$, sehingga keenam pernyataan tersebut dinyatakan valid. Indikator variabel fasilitas kerja memiliki koefisien korelasi $> 0,2542$, sehingga kesepuluh pernyataan tersebut dinyatakan valid. Indikator variabel lingkungan kerja memiliki koefisien korelasi $> 0,2542$, sehingga keenam pernyataan tersebut dinyatakan valid. Indikator variabel motivasi memiliki koefisien korelasi $> 0,2542$, sehingga kesepuluh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa penelitian yang reliabel adalah “penelitian yang apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Kemudian dilanjutkan oleh Sugiyono (2019) juga berpendapat bahwa “suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”. Dari hasil uji reliabilitas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau cronbach’s alpha untuk semua variabel adalah $> 0,600$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah reliabel.

Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui mengenai kenormalan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov. Batasan penerimaan data dinyatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai signifikan pada Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$. Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,743 > 0,05$ (5%) hal ini berarti data pada fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), dan kinerja (Y) berdistribusi normal. Dengan ini maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	.960		.033	.974
	Fasilitas kerja	.425	.078	.706	5.431	.000
	Lingkungan kerja	-.260	.088	-.354	-2.967	.004
	Motivasi	.332	.102	.598	3.273	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 22.0, 2022

Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,032 + 0,425 X_1 - 0,260 X_2 + 0,332 X_3 + 0,960$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,032. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan motivasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor kinerja akan semakin bertambah atau meningkat.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yang berarti hubungannya searah, artinya jika disiplin kerja yang diberikan semakin bagus maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0,425$ yang artinya jika nilai variabel disiplin kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (lingkungan kerja, dan motivasi) dianggap konstan maka nilai variabel kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,425 dikali satu satuan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai negatif yang berarti hubungannya berlawanan arah, artinya jika lingkungan kerja yang diberikan semakin bagus maka kinerja akan menurun. Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar $b_2 = 0,260$ yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (fasilitas kerja, dan motivasi) dianggap konstan maka nilai variabel kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,260 dikali satu satuan.
4. Koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif yang berarti hubungannya searah, artinya jika motivasi yang diberikan semakin bagus maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0,332$ yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (fasilitas kerja, dan lingkungan kerja) dianggap konstan maka nilai variabel kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,332 dikali satu satuan.

Ketiga variabel independen yang di uji secara individual yang memiliki nilai yang lebih tinggi atau yang lebih besar dari variabel lain adalah variabel fasilitas kerja (dengan koefisien 0,425).

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) secara parsial atau individual

menerangkan variabel terikat (kinerja).

Tabel 2. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	.960		.033	.974
	Fasilitas kerja	.425	.078	.706	5.431	.000
	Lingkungan kerja	-.260	.088	-.354	-2.967	.004
	Motivasi	.332	.102	.598	3.273	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 22.0, 2022

Hasil uji t menunjukkan:

1. Signifikan fasilitas kerja sebesar $0,000 < 0,05$ berarti fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja.
2. Signifikan lingkungan kerja sebesar $0,004 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja.
3. Signifikan motivasi sebesar $0,002 < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja

Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.306	3	327.769	267.201	.000 ^b
	Residual	68.694	56	1.227		
	Total	1052.000	59			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 22.0, 2022

Hasil uji menunjukkan seluruh variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) pada kinerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah tabel hasil R-Square dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 22:

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.931	1.10755
a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 22.0, 2022

Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat bahwa korelasi antara kinerja dengan seluruh variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) adalah kuat karena $R = 0,967 > 0,5$ sedangkan R-square sebesar 0,935 berarti 93,5% ($0,935 \times 100\%$) variasi atau perubahan dari kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi sedangkan sisanya 6,5 % ($100\% - 93,5\% = 6,5\%$) variasi atau perubahan dari kinerja disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, berdasarkan karakteristik responden dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, hasil rata-rata jawaban responden tentang kinerja karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik di kategori mean sebesar 4,17 dikategorikan tinggi. Sedangkan hasil untuk nilai rata-rata jawaban responden tentang fasilitas kerja karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik di kategori mean sebesar 4,15 dikategorikan tinggi. Untuk hasil rata-rata jawaban responden tentang lingkungan kerja karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik di kategori mean sebesar 4,19 dikategorikan tinggi. Dan hasil rata-rata jawaban responden tentang motivasi karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik di kategori mean sebesar 4,17 dikategorikan tinggi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel X1 fasilitas kerja sebesar 0,425, hal ini berarti bahwa jika variabel fasilitas kerja berubah satu satuan, maka variabel Y (kinerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,425 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika fasilitas kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Nilai signifikansi t untuk variabel X1 fasilitas kerja sebesar $t = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel X1 fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bisa disebabkan kinerja akan meningkat jika fasilitas kerja semakin bagus.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Sari (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena fasilitas kerja mempunyai peranan langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel X2 lingkungan kerja sebesar 0,260, hal ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja berubah satu satuan, maka variabel Y (kinerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda negatif berarti arah hubungannya berlawanan arah.

Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Nilai signifikansi t untuk variabel X_2 lingkungan kerja sebesar $t = 0,004 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_2 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bisa disebabkan kinerja akan meningkat jika lingkungan kerja semakin bagus.

Pada pernyataan “penataan cahaya ruangan mempengaruhi kinerja” mendapatkan hasil mean 4,25. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi lingkungan kerja, penataan cahaya sangatlah penting.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Dewi et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi variabel X_3 motivasi sebesar 0,332, hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi berubah satu satuan, maka variabel Y (kinerja) berubah sebesar nilai koefisiennya yaitu sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat.

Nilai signifikansi t untuk variabel X_3 motivasi sebesar $t = 0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel X_3 lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini bisa disebabkan motivasi dari sesama atau dari atasan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pada pernyataan “apakah kamu siap saling membantu sesama tim jika ada yang mengalami kesulitan” mendapatkan hasil mean 4,25. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi motivasi, karyawan saling mendukung sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Bella (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat bahwa dari segi motivasi, karyawan saling mendukung sesama rekan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Korelasi antara kinerja dengan seluruh variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) adalah kuat karena $R = 0,967 > 0,5$ sedangkan R -Square sebesar 0,935 berarti 93,5% ($0,935 \times 100\%$) variasi atau perubahan dari kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi sedangkan sisanya 6,5 % ($100\% - 93,5\% = 6,5\%$) variasi atau perubahan dari kinerja disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Seluruh variabel bebas (fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) pada kinerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,00$.

Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik. Dengan selalu memberikan fasilitas yang

memadai dan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan terus termotivasi. Maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif menjelaskan bahwa fasilitas kerja mempunyai keadaan yang baik, lingkungan kerja mempunyai keadaan yang baik, motivasi mempunyai keadaan yang baik, kinerja karyawan juga mempunyai keadaan yang baik, sehingga fasilitas kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global dalam kondisi yang baik.
2. Variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global.
4. Variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global.
5. Variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh besar, sehingga perusahaan perlu menjaga fasilitas agar berfungsi dengan baik dan benar.
2. Meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk menjadi lebih baik lagi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean- Gresik.
3. Menjaga dan lebih meningkatkan motivasi agar memiliki semangat kerja yang lebih baik
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang dilakukan ini masih memiliki keterbatasan, kekurangan dan kelemahan, terutama dalam menggunakan indikator yang lebih representatif dalam pengukuran variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Angreani, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150-174.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan

- Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Bella, L. B. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanahan Dan Tata Ruang Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Danang, S. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Dewi, Y. H., Mulyanto, R. A. B., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(09), 1352-1358.
- Handayani, D. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Sari, I. P. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teknika Sarana Gardian Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif: untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395-414.
- Torang, D. S. (2016). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.