

**PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT PERUMDA TIRTA RANDIK KECAMATAN SEKAYU**

Hendry Wijaya¹, Rully Alamsyah², Feri Supriyanto³,

Laidi Subardi⁴, Titah Tata Nasca Dinasty⁵

wijayahendry2001@gmail.com¹, rullyalamsyah77@gmail.com², ferisupriyanto@stier.ac.id³,
laidisubardi@stier.ac.id⁴, titahtatanascadinastystier@gmail.com⁵

Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan seluruh pegawai di Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Metode penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Metode sampling penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen Observasi dan Kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berdasarkan varian (basis of variance) dan cara estimasi data menggunakan Aplikasi SmartPLS Statistics Versi 3.2.9. bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,801, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu karena berada dikisaran 0,80-0,999. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 berarti Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu sebesar 0,642 atau 64,2 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 35,8 persen. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Sedangkan hasil uji hipotesis simultan bahwa jika diuji secara bersama-sama atau serempak terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how work facilities and work motivation influence the performance of Perumda Tirta Randik, Sekayu District. The population in this study was 60 people, who were all employees at Perumda Tirta Randik, Sekayu District. The method for determining the number of samples used the Slovin method, the number of samples in this study was 52 people. The sampling method for this research uses a non-probability sampling method. The research instruments used to collect data used Observation and Questionnaire instruments. Data were analyzed using quantitative methods, namely Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) based on variance (basis of variance) and data estimation using the SmartPLS Statistics Application Version 3.2.9. that the correlation value (R) is 0.801, this shows a very strong relationship between work facilities and work motivation on the performance of Perumda Tirta Randik apparatus in Sekayu District because

it is in the range of 0.80-0.999. Meanwhile, the test results for the coefficient of determination (R²) were 0.642, meaning that the influence of work facilities and work motivation on the performance of Perumda Tirta Randik apparatus in Sekayu District was 0.642 or 64.2 percent and other variables besides the variables in this study were 35.8 percent. Based on the results of the partial hypothesis test, it is clear that H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of work motivation on the performance of the Perumda Tirta Randik apparatus, Sekayu District. Meanwhile, the results of simultaneous hypothesis testing show that if tested jointly or simultaneously there is a significant and simultaneous influence on the performance of employees (Y) of Perumda Tirta Randik, Sekayu District so that H_a is accepted and H₀ is rejected.

Keywords: Office Facilities, Work Motivation, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dengan kondisi masyarakat sekarang ini seringkali ditemukan permasalahan yang menyebabkan banyaknya suatu organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor. 12 Tahun 2005 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Musi Banyuasin (Romanda, 2015) yang menjelaskan bahwa dalam rangka proses pengelolaan dan penyediaan air minum yang bersih dan memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat perlu dilakukan pengelolaan melalui suatu manajemen yang baik. Manajemen yang baik yang dapat mengelola penyedia air minum secara profesional adalah suatu badan berbentuk perusahaan, oleh karena itu pemerintah mendirikan suatu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Salah satunya Perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan penyaluran air bersih di daerah Musi Banyuasin adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Perumda Tirta Randik yang mulai terbentuk pada tahun 1982, dan pada saat itu masih berstatus Badan Pengelola Air Minum (BPAM), sesuai dengan PERDA Nomor 13 Tahun 1987 dilakukan perubahan status BPAM menjadi PDAM Kabupaten Musi Banyuasin. Selanjutnya, pada tanggal 15 juli 2005 sesuai PERDA Nomor 12 Tahun 2005 berubah nama menjadi PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin (Fipiariny, 2022).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti telah memperoleh data mengenai turunnya kualitas pelayanan yang ada pada PDAM Tirta Randik yang disebabkan oleh beberapa faktor terkait. Faktor tersebut ialah adanya pegawai yang masih terlihat kurang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena kendala Fasilitas Kerja yang kurang memadai, selain itu kecepatan dalam pelayanan menyelesaikan laporan-laporan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu karna adanya dan kurangnya alat PC sehingga menghambat pekerjaan beberapa pegawai. Kemudian adanya beberapa tumpukan laporan dan berkas penting di meja pegawai karena kurangnya lemari lemari yang berfungsi menyimpan berbagai berkas bahkan sering terjadi kerusakan pada pompa air guna menyalurkan pemerataan pelayanan air bersih terhambat sehingga dapat keluhan-keluhan masyarakat sekitar. Hal di

atas inilah yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di perumda tirta randik dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah penelitian adalah 1). Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu? 2). Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu?

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Menurut Priyatmono (2017) Fasilitas Kerja merupakan 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 (Runtunuwu, 2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa saran dan prasarana (Dedy & Alfandi, 2022).

Dari penjabaran konseptual diatas, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tujuan Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2008) dalam Mukhadiono & Subagyo (2011), adapun tujuan adanya Fasilitas Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan perkerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas baik barang dan jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang berkepentingan.

Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2008) dalam Jufrizen (2021), Fasilitas Kerja dapat dibagi tiga indikator yaitu :

1. Fasilitas Peralatan Kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi dua jenis yaitu, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serba guna.
 - a. Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya dipakai untuk satu jenis peran misalkan computer untuk mengetik berbagai surat atau tugas lainnya.
 - b. Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang dipakai untuk bermacam-macam peran, misalnya personal computer dan dapat dipakai untuk membuat surat, membuat grafik, menyimpan data atau arsip, dan analisis data.
 2. Fasilitas perlengkapan Kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung produksi, mempercepat proses membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam bekerja.
-

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk ruangan kerja.
 - b. Alat-alat berfungsi untuk penyegar ruangan misalnya kipas angin dan ac.
 - c. Mebel meliputi meja, kursi, almari dan keperluan sefala macam yang diperlukan ditempt kerja.
3. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara social. Misalnya penyediaan ruang untuk istirahat, melalui penyediaan dan pengaturan yang dirasa adil akan sangat membantu organisasi dan pegawai dalam mempelancar tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut menurut Chandra & Syardiansah (2021), motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Pratiwi & Idawati (2019) mengatakan " Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau dukungan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan usaha, dalam batas-batas untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang dan sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Widyandari (2022), mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu :

1. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dalam diri seseorang karyawan. Faktor internal berasal dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Afandi (2018) adalah :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Chairunnisah (2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Fachrezi & Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Menurut Marhawati (2022), kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Wijaya, 2021). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya...

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu :

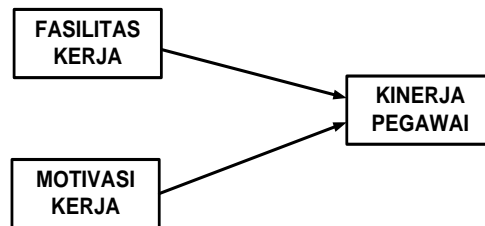
Tabel 1.
Tabulasi penelitian Terdahulu Yang Relevan Dengan Penelitian

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Muhammad Taufik Lubis (2012)	Pengaruh Fasilitas kantor dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan.	Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			karyawan.
2	Indah Pawestri Setia Ningrum (2019)	Pengaruh Fasilitas kantor dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang.	Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Erlida Rosnita (2020)	Pengaruh Fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat kuta alam kota banda aceh	Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,

Kerangka Pikir Penelitian

Untuk mempermudah memahami secara konseptual penelitian ini, maka akan disajikan kerangka pikir penelitian yang tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 1.
Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa indikator Fasilitas Kerja seperti fasilitas peralatan kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Sedangkan motivasi kerja kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. dan kinerja pegawai kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian.

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan rumusan masalah dan teori di atas maka penulis menemukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu.
2. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu

C. METODE PENELITIAN

Pengaruh Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Variabel penelitian ini menggunakan 2 macam, yaitu

variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel bebas terdiri atas Fasilitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y1). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data antar wilayah (*cross section*). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, sedangkan sampelnya penelitian ini berjumlah 52 orang. Sampel menggunakan rumus slovin. Dalam metode sampling penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*, setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama dalam metode pengambilan sampelnya. Pemilihan unit sampel didasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak menggunakan teori probabilitas. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner menggunakan jawaban responden dengan menggunakan skala pengukuran ordinal dengan menggunakan metode likert. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji t dengan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Dengan kriteria pengujian nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$ dapat dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} yang didapat untuk 52 responden sebesar 0,268. Adapun hasil uji validitas butir kuesioner tersebut dapat dilihat di tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₁)	X1.1	0,723	0,268	Valid
	X1.2	0,807	0,268	Valid
	X1.3	0,814	0,268	Valid
	X1.4	0,829	0,268	Valid
	X1.5	0,798	0,268	Valid
	X1.6	0,856	0,268	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,741	0,268	Valid
	X2.2	0,879	0,268	Valid
	X2.3	0,913	0,268	Valid
	X2.4	0,880	0,268	Valid
	X2.5	0,872	0,268	Valid
	X2.6	0,908	0,268	Valid
	X2.7	0,837	0,268	Valid
	X2.8	0,856	0,268	Valid
	X2.9	0,879	0,268	Valid
	X2.10	0,820	0,268	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,791	0,268	Valid
	Y2	0,821	0,268	Valid

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r-tabel	Keterangan
	Y3	0,822	0,268	Valid
	Y4	0,753	0,268	Valid
	Y5	0,754	0,268	Valid
	Y6	0,743	0,268	Valid
	Y7	0,843	0,268	Valid
	Y8	0,848	0,268	Valid

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Dari hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua item dapat dikatakan valid. Dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan kriteria pengujian nilai $\alpha > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dengan $n = 52$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,268. Maka dapat dikatakan nilai r_{hitung} keseluruhan item lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat digunakan untuk mengukur instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil dari uji reliabilitas yang telah digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X_1)	0,891	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,961	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,891 $> 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1) bernilai reliabel. Dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,961 $> 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) bernilai reliabel. Untuk variabel kinerja pegawai (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,917 $> 0,6$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) juga bernilai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 4.
Rekapitulasi Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39771358
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.674

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi 0,674 diatas 0,05 maka distribusi data memenuhi asumsi normalitas atau distribusi data tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleransi dan VIF tersebut adalah jika nilai toleransi > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas diantara variabel independen. sebaliknya, jika nilai toleransi ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.761	2.688		1.027	.309		
Fasilitas Kerja	.745	.136	.527	5.488	.000	.791	1.264
Motivasi Kerja	.282	.066	.409	4.256	.000	.791	1.264

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.761	2.688		1.027	.309		
Fasilitas Kerja	.745	.136	.527	5.488	.000	.791	1.264
Motivasi Kerja	.282	.066	.409	4.256	.000	.791	1.264

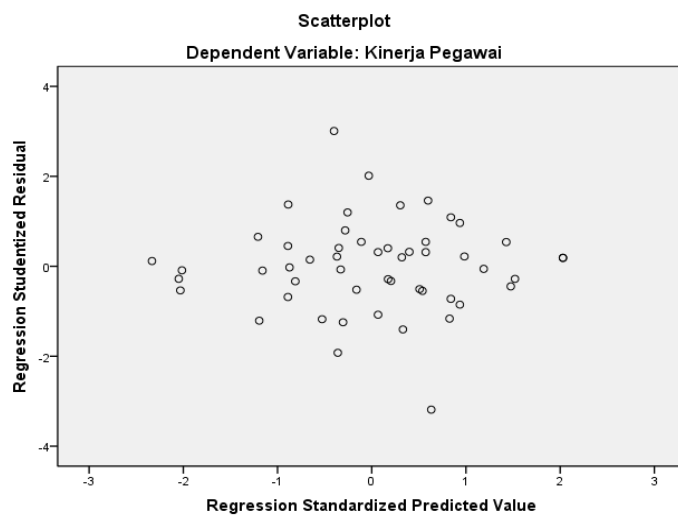
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : *Data Kuesioner yang telah diolah, 2023*

Nilai VIF untuk variabel Fasilitas Kerja sebesar 1,264, dan variabel motivasi kerja sebesar 1,264. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara ZRESID dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah :

- a. Jika titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot diatas, penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi (lampiran) sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya yaitu Fasilitas Kerja dan motivasi kerja.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 dan diperoleh hasil yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.761	2.688		1.027	.309		
Fasilitas Kerja	.745	.136	.527	5.488	.000	.791	1.264
Motivasi Kerja	.282	.066	.409	4.256	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 2,761 + 0,745 X_1 + 0,282 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Fasilitas Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja

Interprestasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,761 menyatakan bahwa jika Fasilitas Kerja (X₁), dan motivasi kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 2,761.
- b. Koefesien regresi untuk Fasilitas Kerja (X₁) sebesar 0,745 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Fasilitas Kerja (X₁), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,745.

- c. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 0,282 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,282.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

1. Analisis Korelasi Berganda

Hasil perhitungan analisis korelasi berganda yang menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulas Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.627	4.487

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,801, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu karena berada di kisaran 0,80 – 0,999.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil dari analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 :

Tabel 8
Rekapitulasi Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.627	4.487

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui bahwa *Koefisien Determinasi* (R^2) sebesar 0,642 berarti Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu sebesar 0,642 atau 64,2 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 35,8 persen.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Hiptesis Parsial (Uji T)

Berikut ini hasil dari uji parsial yang telah dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 :

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.761	2.688		1.027	.309		
Fasilitas Kerja	.745	.136	.527	5.488	.000	.791	1.264
Motivasi Kerja	.282	.066	.409	4.256	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Fasilitas Kerja (5,488) dan variabel motivasi kerja (4,256). Nilai t_{tabel} untuk $n = 52$ sebesar 2,007. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh bahwa t_{hitung} variabel Fasilitas Kerja (5,488) > t_{tabel} (2,007) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu dan variabel motivasi kerja (4,256) > t_{tabel} (2,007) Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji seluruh variabel independen (Fasilitas Kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05, pada taraf signifikansi 95%.

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1769.416	2	884.708	43.951	.000 ^a
	Residual	986.334	49	20.129		
	Total	2755.750	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah, 2023

Jadi karena $f_{hitung} (43,951) > f_{tabel} (2,39)$, maka Fasilitas Kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} (*Item Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,268 dan uji reliabilitas diketahui bahwa variabel X_1 , X_2 dan Y reliabel dikarnakan diatas 0,6.
2. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,801, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu karena berada dikisaran 0,80-0,999. Sedangkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 berarti Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu sebesar 0,642 atau 64,2 persen dan variabel lain selain variabel yang ada di penelitian ini sebesar 35,8 persen.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (4,256). Nilai t_{tabel} untuk $n = 52$ sebesar 2,007. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja (4,256) $> t_{tabel}$ (2,007) Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. Sedangkan hasil uji hipotesis parsial f_{hitung} (43,951) $> f_{tabel}$ (2,39), maka Fasilitas Kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Chairunnisah, R. (2021). Teori Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (Vol. 29). Politeknik Medica Farma Husada.
- Chandra, R. S., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- Dedy, A., & Alfandi, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Hotel Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Sari Ater Hot Springs Resort Ciater. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.678>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). CV

Budi Utama.

- Fipiariny, F. (2022). Tinjauan Atas Prosedur Penagihan Piutang Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Sekayu. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01), 34–38.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9), 1689–1699.
- Marhawati, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar = The Influence Of Organizational Culture and Compensation On Employee Performance With Motivation As*. Universitas Hasanuddin.
- Moenir, A. S. (2008). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*.
- Mukhadiono, M., & Subagyo, W. (2011). Pengaruh Prosedur dan Fasilitas Pelayanan Terhadap Kualitas Pelayanan Peserta Program Jamkesmas Di Puskdsmas I Cilongok. *Soedirman Journal of Nursing*, 6, 56–61.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Priyatmono, U. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya. *Journal Universitas Negeri Semarang*, 179, 179.
- Romanda, C. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Badan Usaha Milik Daerah (Bumd)/Perusahaan Daerah (PD), Yang Merugi Tetap Dipertahankan Beroperasi (Studi Kasus Di Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRMM)*, 4(2).
- Runtuuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah di Indonesia*. Ahlimedia Book.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan. *Scopindo Media Pustaka*,
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Widyandari, A. A. I. L. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.