

Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan

Arief Setya Budi¹, Muhammad Rizky Kusumayudha², Dwizah Riana³
STMIK Nusa Mandiri Jakarta Negara Indonesia

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian asosiatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kedua variabel atau bebas dalam studi kasus. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 76 responden, yaitu karyawan yang terdapat pada PT. Sarana Lintas Caraka. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala likert dengan nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier berganda yaitu dengan melakukan uji-t dan uji-F. Proses pengolahan dan perhitungan data menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Sedangkan pengujian variabel fasilitas dan variabel motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Fasilitas, Hasil Kinerja Karyawan, SPSS 23, PT. Sarana Lintas Caraka

ABSTRACT - This study aims to determine the effect of motivation variables and facility variables on the results of employee performance at PT. Means of the Caraka Cross. This study uses a type of research with associative research methods conducted to determine the effect of the relationship between the two variables or free in the case study. In sampling, this study used a purposive sampling technique as many as 76 respondents, namely employees found at PT. Means of the Caraka Cross. Data collection uses a Likert scale questionnaire with values 1, 2, 3, 4 and 5. This study uses quantitative analysis using multiple linear regression models, namely by conducting t-test and F-test. Processing and calculation of data using SPSS 23. The results of this study found that the motivation variable does not affect the results of employee performance and work facility variables have an influence on employee performance results. While the test facility variables and motivation variables simultaneously have an influence on employee performance results.

Keywords: Motivation, Facility, employee performance results, SPSS 23, PT. Sarana Lintas Caraka

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Tanpa motivasi perusahaan akan sulit untuk mencapai kesuksesannya yang optimum. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat membawa pengaruh terhadap karyawan agar bekerja

lebih giat lagi. Motivasi pada karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan pada perusahaan. Karena perusahaan menuntut karyawan maupun pegawai untuk mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil

optimal dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik (Gumilang, Mahanggoro, & Aini, 2018). Selain motivasi, fasilitas sarana prasarana juga berpengaruh penting bagi proses kerja karyawan. Apalagi jika tersedia faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya (Kingkin, Rosyid, & Arjanggi, 2019). Oleh sebab itu, perusahaan haruslah menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang memadai. Seperti tata ruang kantor yang nyaman, bersih, penerangan yang cukup dan lainnya. Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan *non* fisik seperti suasana kerja, terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan maupun hubungan antar karyawan dan pimpinan.

Kinerja karyawan hal pokok yang sangat penting diperhatikan pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu menuntut manajemen untuk merencanakan dan mengawasi sumber daya yang dimiliki agar tetap berjalan dengan baik. Kinerja yang baik dan tinggi dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, begitu pula bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Peran motivasi pada perusahaan adalah untuk mendorong keinginan yang kuat pada karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang memuaskan. Sedangkan fasilitas berperan untuk menciptakan lingkungan kerja karyawan yang baik dalam mendorong proses kerja dan produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka akan tinggi pula produktifitas kinerja karyawan pada perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel motivasi dan variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sarana Lintas Caraka. Penelitian ini diharapkan mampu

memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi pada karyawan dan menyediakan fasilitas pada tempat kerja yang memadai kepada karyawan sehingga dapat memudahkan tercapainya tujuan dari perusahaan. Hal itulah yang menjadi sebuah permasalahan yang dibahas pada penelitian ini, sehingga peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh motivasi dan fasilitas kerja terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang berbunyi *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia (Trisnawati & Idaman, 2019).. Jadi fungsi motivasi secara umum adalah sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu sehingga memiliki semangat dan keinginan yang baik dalam melakukan kegiatan untuk mempermudah mencapai tujuan yang diharapkan.

Ernest L. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja (Gondowahjudi, Ratri, & Hakim, 2018). Karena pada dasarnya motivasi kerja adalah usaha yang terintegrasi untuk mengerahkan dan menjaga tingkah laku seseorang yang mampu membuat orang tersebut terdorong untuk bekerja dan bertindak melakukan sesuatu dengan baik sehingga mencapai hasil atau tujuan didapatkan secara efektif.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, yang manfaatnya menunjang tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Abdulla, 2018). Adapun pengertian lain dari fasilitas adalah sesuatu yang berupa alat,

benda maupun uang dan lainnya yang dapat memudahkan menunjang serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Ganie & Abidin, 2017). Dengan fasilitas kerja yang baik, akan timbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga hal itulah yang mendorong semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Afriyelnaidi, Akos, & Abdurrahman, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai oleh karyawan tersebut sesuai dengan standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya keterampilan dan ilmu pengetahuan, kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan. Dan bahkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak adanya motivasi. Maka oleh sebab itu perlu adanya penilaian kinerja atau evaluasi setiap periode pada perusahaan yang berguna untuk mengetahui maupun mengatasi hal tersebut.

Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen motivasi dan fasilitas kerja baik secara simultan maupun secara parsial mempengaruhi variabel dependen hasil kinerja karyawan dengan melakukan perhitungan ujit (t-test) dan uji F (Ftest) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Adapun hipotesis yang di ajukan adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja terhadap hasil kinerja karyawan.

Dalam uji t signifikansi (α) dengan ketentuan sebagai berikut:

$\alpha < 5\%$: H_a diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

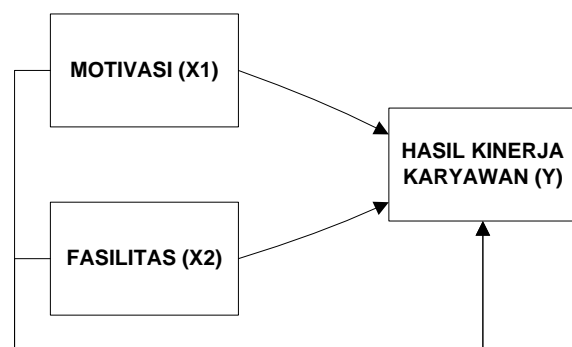
$\alpha > 5\%$: H_a ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam uji F dengan melihat signifikansi (α) dengan ketentuan :

$\alpha < 5\%$: H_a diterima, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$\alpha > 5\%$: H_a ditolak, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah gambar hipotesis konsep kerangka penelitian yang dilakukan :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sesuatu yang meliputi karakteristik atau sifat pada objek dan subyek yang digunakan untuk dipelajari dalam memecahkan suatu permasalahan. Dalam penelitian ini populasinya yang ditetapkan adalah karyawan PT. Sarana Lintas Caraka.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan

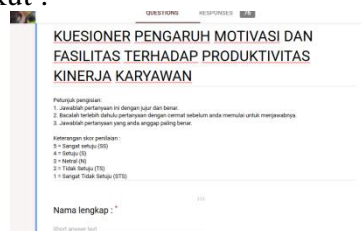
tertentu (Hartono & Puspitaningrum, 2018). Jadi dapat disimpulkan sampel merupakan bagian kecil dari anggota populasi. Maka didefinisikan sampel adalah sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mewakili populasi. yang akan diteliti. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Ariyanti & Mustikasari, 2018). Teknik ini digunakan dengan tujuan jika penelitian memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil nantinya sesuai dengan tujuan penelitian yang dibuat sehingga dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukannya penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Sarana Lintas Caraka untuk mendapatkan tanggapan dan informasi data responden dari berbagai pertanyaan yang diajukan. Contoh kuesioner dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Kuosioner Penelitian

2. Kepustakaan

Dengan cara mempelajari berbagai jurnal dan buku yang berhubungan dengan penyusunan penelitian ini untuk menghimpun dan mengumpulkan informasi yang sesuai dengan topik masalah penelitian yang dibuat.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yaitu model regresi berganda dan menggunakan aplikasi SPSS 23 sebagai pengolahan datanya dengan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y_{it} : Pengaruh Hasil Kinerja Karyawan
 β₀ : Konstanta
 β₁, β₂, β₃ : Koefisien variabel independen
 X_{1it} : Motivasi
 X_{2it} : Fasilitas
 X_{3it} : Hasil Kinerja Karyawan
 e_{it} : Error

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap hasil kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap hasil kinerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja secara simultan terhadap hasil kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pemilihan sampel sebanyak 76 responden yaitu karyawan PT. Sarana Lintas Caraka. Responden terdiri dari karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (35,53%) dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 orang (64,47). Dimana karyawan yang ber usia 19 tahun sebanyak 5 Orang (6,85%), usia 20 tahun sebanyak 2 orang (2,63%), usia 21 tahun sebanyak 1 orang (1,32), usia 22 tahun sebanyak 4 orang (5,26%), usia 23 tahun sebanyak 27 orang (35,53%), usia 24 tahun sebanyak 16 orang (21,05%), usia 25 tahun sebanyak 6 orang (7,89%), usia 26 tahun sebanyak 4 orang (5,26%), usia 27 tahun sebanyak 5 orang (6,58%), usia 28 tahun sebanyak 2 orang (2,63%), usia 30 tahun sebanyak 1 orang (1,32%), usia 35 tahun sebanyak 1 orang (1,32%), usia 39

tahun sebanyak 1 orang (1,32%) dan usia 46 tahun sebanyak 1 orang (1,32%).

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Pengujian pada penelitian ini terdiri dari uji validasi dan uji reliabilitas data. Data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarakan adalah sejumlah data yang mewakili variabel yang di teliti yaitu variabel motivasi, variabel fasilitas kerja dan variabel hasil kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dengan skala jawaban bernilai 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

1. Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis *bivariate* yang bertujuan untuk menguji perbedaan dan mengukur perbedaan antara dua variabel yang diteliti yang terdapat pada aplikasi SPSS 23. Hasil uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Butir	r- hitung	r-tabel	Keterangan
X1	1	0,61	0,244	Valid
	2	0,667	0,244	Valid
	3	0,63	0,244	Valid
	4	0,657	0,244	Valid
	5	0,643	0,244	Valid

Dari hasil tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan. Dikarekan butir nilai pertanyaan dari variabel motivasi lebih kecil dari nilai 0,05 dan r hitung butir pertanyaan variabel motivasi lebih besar dari keseluruhan r tabel dengan nilai 0,244 yang sudah ditetapkan. Pengujian berikutnya melakukan uji validitas fasilitas. Hasil uji validitas fasilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Fasilitas

Variabel	Butir	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X2	1	0,603	0,244	Valid
	2	0,793	0,244	Valid
	3	0,731	0,244	Valid
	4	0,777	0,244	Valid
	5	0,673	0,244	Valid

Variabel	Butir	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X2	1	0,603	0,244	Valid
	2	0,793	0,244	Valid
	3	0,731	0,244	Valid
	4	0,777	0,244	Valid
	5	0,673	0,244	Valid

Dari hasil tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan juga. Dikarekan butir nilai pertanyaan variabel fasilitas lebih kecil dari nilai 0,05 dan r hitung butir pertanyaan nilai variabel fasilitas lebih besar dari keseluruhan r tabel dengan nilai 0,244. Pengujian berikutnya hasil uji validitas hasil kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Hasil Kinerja

Variabel	Butir	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Y	1	0,92	0,244	Valid
	2	0,898	0,244	Valid
	3	0,864	0,244	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel hasil kinerja karyawan dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan. Dikarekan butir pertanyaan variabel hasil kinerja nilainya lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai r hitung butir pertanyaan hasil kinerja lebih besar dari nilai r tabel 0,244. Dari hasil validasi ketiga variabel dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini memenuhi aspek validitas dan dikatakan layak untuk digunakan. Adapun langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *croncobach alpha* yang telah ditetapkan, yang apabila nilai *croncobach*

alpha lebih besar dari 0,60 barulah dikatakan reliabel. Jika nilainya tidak lebih dari yang ditentukan maka data tersebut belum dinyatakan reliabel. Dan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut bisa di andalkan dan tetap konsisten bila digunakan berulang kali. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croncobach Alpha
1	Motivasi	0,637
2	Fasilitas Kerja	0,75
3	Hasil Kinerja	0,873

Sumber : Hasil olah SPSS 23

Dari hasil pengujian tabel 4 dapat dinyatakan bahwa penelitian ini reliabel. Karena variabel motivasi dengan nilai 0,637, variabel fasilitas kerja dengan nilai 0,75 dan variabel hasil kinerja dengan nilai 0,837. Maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai *croncobach alpha* yang ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar 0,60 dan ketiga variabel pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.225	1.85820

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square dengan nilai sebesar 0,245, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Fasilitas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Hasil Kinerja) adalah sebesar 24,5% dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen. Pengujian ini juga untuk mengetahui prediksi nilai variabel dependen bila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Hasil uji regresi linear dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6 Model Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.496	1.724		2.608	.011
Variabel Motivasi	.178	.107	.201	1.666	.100
Variabel Fasilitas	.225	.076	.357	2.959	.004

a. Dependent Variable: Variabel Hasil Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai *tolerance* variabel motivasi lebih kecil dari nilai t-hitung yaitu 1,994. Maka di dinyatakan bahwa antara variabel independen tidak terdapat multi kolinieritas yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel bebas. Pada variabel independen memiliki nilai signifikansi *sig.* lebih besar dari 0,05 yang dapat diketahui bahwa terjadi masalah *heteroskedastisitas* seperti berubahnya data dari waktu ke waktu pada model regresi. Sedangkan nilai *tolerance* variabel fasilitas lebih besar dari nilai t-hitung. Maka variabel independen terdapat multi kolinieritas yang memenuhi syarat analisis yang harus dipenuhi. Pada variabel independen memiliki nilai signifikansi

sig. lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* atau tidak adanya varian dari residual pada model regresi.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dari setiap variabel bebas yang memperlihatkan hasil uji hipotesis t pengaruh variabel motivasi dan fasilitas secara individu. Pada hasil nilai probabilitas yang terdapat pada tabel 6 dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) yang hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

1. Hasil pengujian Hipotesis 1

Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,100 > nilai alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap hasil kinerja karyawan dikarenakan nilai variabel motivasi lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan.

2. Hasil pengujian Hipotesis 2

Nilai signifikansi variabel fasilitas sebesar 0,004 < nilai alpha 0,05. Karena nilai variabel fasilitas lebih kecil dari nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan.

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas pada penelitian ini secara bersamaan atau bersamaan. Persamaan regresi linear berganda dilakukan dengan uji F (*F Test*) untuk mengetahui apakah semua variabel independen variabel motivasi dan variabel fasilitas secara simultan secara serentak mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7 Model ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.978	2	40.989	11.871	.000 ^b
Residual	252.061	73	3.453		
Total	334.039	75			

a. Dependent Variable: Variabel Hasil Kinerja

b. Predictors: (Constant), Variabel Fasilitas, Variabel Motivasi

Sumber : Hasil olah SPSS 23

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dimana dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu variabel motivasi dan variabel fasilitas berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Sedangkan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan dapat menunjang semakin baiknya tingkat hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Pada hasil pengujian variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja secara serentak dan signifikansi terhadap hasil kinerja karyawan didapatkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi dan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 24,5% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada PT. Lintas Sarana Caraka sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap baik dan semakin meningkat dalam proses pengembangan maupun memajukan perusahaan kedepannya.

Penelitian ini juga menyaran kepada para pembaca yang meneliti dan memiliki kasus permasalahan yang sama agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Menemukan kasus permasalahan lainnya dan menambahkan lebih banyak lagi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sehingga memberikan temuan-temuan lainnya yang lebih baik dan bermanfaat bagi banyak pihak lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, M. (2018). Pengaruh Fasilitas Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Proses Mengajar di Madrasah Aliyah di Bontang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* , 6, 163-173.
- Afriyelnaidi, Akos, M., & Abdurrahman, A. (2017). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. *Administratus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* , 2, 63-73.
- Ariyanti, M. P., & Mustikasari, A. (2018). Analisis Efektivitas Iklan Produk Peralite Pada Media Televisi Dengan Menggunakan Epic Model. *e-Proceeding of Applied Science* , 4, 807.
- Asmaniar, & Ahmad. (2017). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran Problem Based Intruccion Pada. *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi* , 2-9.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* , 6, 173-184.
- Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal* , 1, 18-29.
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)* , 4, 331-342.
- Gumilang, A. A., Mahanggoro, T. P., & Aini, Q. (2018). Motivasi dan kepuasan kerja pegawai puskesmas BLUD dan non- BLUD Kabupaten Semarang. *Health Sciences and Pharmacy Journal* , 2, 111-120.
- Hartono, W., & Puspitaningrum, D. A. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar Dan Kesiapan Belajar Terhadap Hasil. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* , 25-30.
- Kadir, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Belajar Terhadap Kemampuan Analisis Statistika Mahasiswa Ftik IAIN Kendari. *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian* , 13, 1-15.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggal, R. (2019). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga. *Proyeksi* , 5, 17-32.
- Lisnawati, S., & Siregar, H. (2018). Pengaruh Self Assessment Terhadap Hasil Belajar Penelitian Tindakan Kelas Dan Penulisan Artikel Pada Bidang Pendidikan Agama Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam* , 9, 197-210.
- Mulyadi, & Amalia, Y. (2019). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Dengan Menggunakan Media Autograph Materi

Bangun Ruang Sisi Datar (Brsd) Pada Siswa Kelas Viii Mts Swasta Kuala Kecamatan Kuala. *Genta Mulia* , Volume X, 94-105.

Rahmawati, M., Husen, M., & Nurbaity. (2018). Analisis Kerjasama Guru Bimbingan Konseling (Bk) Dengan Guru Bidang Studi Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Pada Siswa Di Smp Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling* , 38 - 42.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Trisnawati, N., & Idaman, N. (2019). Motivasi Pengunjung Mengunjungi Museum Di Kawasan Kota Tua Jakarta. *Ikraith-Ekonomika* , 2, 125-136.