

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT
TEDCO AGRI MAKMUR DI LAMPUNG TENGAH

Annisa Sufiyati¹, Emi Suwarni², Defia Riski Anggarini³

Universitas Teknokrat Indonesia^{1,2,3}

Email : annisasufiyati12@gmail.com¹⁾, emisuwarni@teknokrat.ac.id²⁾, defiariski@teknokrat.ac.id

Received: (Juli 2021)

Accepted: (Juli 2021)

Published: (Juli 2021)

Abstract

This study aims to determine the effect of work facilities and job satisfaction on the performance of employees of PT Tedco Agri Makmur in Central Lampung. This study uses quantitative methods. Data were collected using a questionnaire. The sample in this study were all employees of PT Tedco Agri Makmur, totaling 100 employees of PT Tedco Agri Makmur. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that: 1) work facilities (X1) have a positive and significant effect on the performance of PT Tedco Agri Makmur employees in Central Lampung. It is proven that the t-count value is 3.200 while the t-table value is 1.98472, 2) job satisfaction (X2) has a positive and significant effect on the performance of PT Tedco Agri Makmur employees in Central Lampung. This is evidenced by the t-count value of 4.736 while the t-table value of 1.98472, 3) work facilities and job satisfaction together have a significant effect on the performance of PT Tedco Agri Makmur employees in Central Lampung. It is proved that the F-count value is 18.998 with Sig. 0.000. Meanwhile, based on the coefficient of determination (R²) of 0.281 or 28.1%. The remaining 71.9% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: work facilities, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tedco Agri Makmur yang berjumlah 100 orang karyawan PT Tedco Agri Makmur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan bahwa dengan nilai t-hitung sebesar 3,200 sementara nilai t-tabel sebesar 1,98472, 2) kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 4,736 sementara nilai t-tabel sebesar 1,98472, 3) fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan bahwa nilai F-hitung sebesar 18,998 dengan Sig. 0,000. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,281 atau 28,1%. Sisanya 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : fasilitas kerja, kepuasan kerja kinerja karyawan

To cite this article:

Authors. (2021). Title of the article. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, Vol (1), Page-Page.

1. PENDAHULUAN

(Prasetyo, 2020) mengatakan karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam tercapainya keberhasilan suatu industri. Supaya menggapai tujuan industri dibutuhkan kinerja karyawan yang baik serta mempunyai tanggung jawab yang besar supaya bisa tercapainya tujuan industri. Keberhasilan sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya hingga dari itu sumber daya manusia yang didapatkan oleh industri tersebut wajib baik guna menekan industri meraih tujuan yang sudah diresmikan. Fasilitas kerja adalah sebuah faktor untuk mendukung maupun mempengaruhi kinerja karyawan, fasilitas yang mencukupi kebutuhan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri agar lebih baik lagi (Prasetyo, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena dimana individu merasakan hal yang positif atau negatif dari berbagai macam faktor dalam pekerjaan tersebut dan kepuasan yang dapat diresapi dalam pekerjaan dengan memperoleh peralatan kerja dan suasana kerja yang baik karena fasilitas yang baik karyawan akan merasa tercukupi atau puas dengan kebutuhan kerja mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dahlius, 2016). Sehubungan dengan perihal diatas sarana kerja serta kepuasan kerja ialah perihal yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karna sarana kerja yang lengkap serta mencukupi bagi karyawan akan membuat karyawan merasa terpuaskan saat bekerja sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman saat melakukan kegiatan bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat serta fasilitas yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Prasetyo, 2020). Berdasarkan masalah yang timbul di PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah yaitu masih kurangnya fasilitas kerja seperti Alat Pelindung Diri (APD), sepatu boot, helm apd proyek yang menjadi penghambat untuk melakukan kegiatan pada pabrik tersebut. Pada masa pandemi covid-19 saat ini karyawan sangat membutuhkan alat pelindung diri tersebut untuk mendukung melakukan pekerjaan setiap harinya. Tanpa adanya alat pelindung diri keselamatan karyawan akan terganggu dan karyawan kurang terlindungi, maka dari itu alat pelindung diri tersebut sangat penting. Sehubungan dengan perihal diatas sarana kerja serta kepuasan kerja ialah perihal yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karna sarana kerja yang lengkap serta mencukupi bagi karyawan akan membuat karyawan merasa terpuaskan saat bekerja sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman saat melakukan kegiatan bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat serta fasilitas yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Prasetyo, 2020). PT. Tedco Agri Makmur merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tepung tapioka dalam melaksanakan kegiatan setiap harinya.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?
3. Apakah fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah?

4. Kajian teoritik dan Pengembangan Hipotesis

A. Deskripsi Teoritik

1. Kinerja karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil Suatu organisasi didalam sebuah perusahaan tentu saja didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya sebuah organisasi akan dipengaruhi perilaku organisasi tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka akan mudah bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Menurut (Munawirsyah, 2017) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasannya.

Menurut (Purnawijaya, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Variabel individual
- 2) Variabel Organisasi

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa terdapat tiga manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebuah penilaian kinerja
- 2) Proses
- 3) Komponen

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut menurut (Anam & Rahardja, 2017).

Menurut (Rino Silfa, 2015) indikator dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jaminan Kesehatan,
- 2) Insentif,
- 3) Kompensasi,
- 4) Jenjang Karir.

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang lengkap dan memadai dalam proses aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Menurut (Dahlius, 2016) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana.
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris.
- 5) Tanah.
- 6) Bangunan
- 7) Alat transportasi

Menurut (Munawirsyah, 2017) fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyederhanakan proses kerja untuk menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas,
- 3) Kualitas produk lebih terjamin.
- 4) Aktivitas lebih mudah.
- 5) Meningkatkan kenyamanan terhadap yang bersangkutan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dimana seseorang yang bekerja merasa aman nyaman dan damai dalam melakukan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan sehingga mereka dapat berkontribusi untuk perusahaan dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa puas jika aspek-aspek dalam pekerjaan memenuhi dan dapat menyokong atau sebaliknya maka karyawan tidak akan merasa puas (Mangkunegara, 2017).

Indikator kepuasan kerja yang dipakai adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Hendro, 2018) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kesempatan promosi.

Menurut (Dahlius, 2016) faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

- 1) Faktor intrinsik
- 2) Faktor ekstrinsik

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa cara mengukur penilaian kinerja terdapat tiga cara yaitu sebagai berikut:

- 1) Rating scales dan kuesioner

2) Critical incidents 3) Interviews

B. Pengembangan Hipotesis

1. (Munawirsyah, 2017) Fasilitas Kerja berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan untuk karyawan dalam memudahkan penyelesaian aktivitas sehari-hari dan fasilitas yang digunakan setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dan perusahaan. Jika fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan penelitian yang terdahulu yang dilakukan Anam & Rahardja (2017), Purnawijaya (2019), Munawirsyah (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah.

2. (Anam & Rahardja, 2017) kepuasan Kerja berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan memiliki rasa puas yang sangat baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik sehingga kepuasan kerja pada karyawan sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kepuasan

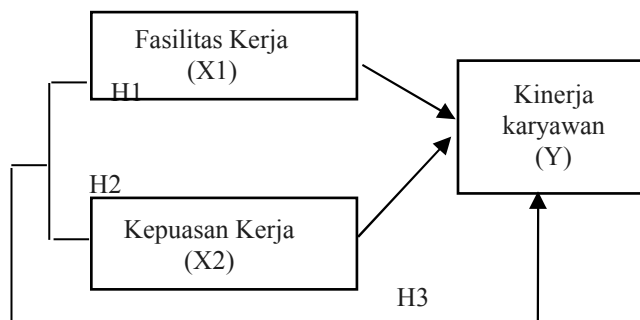
kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan Penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Prasetyo (2020), Chandra & Priyono, (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah.

3. (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sudah mengerti mengenai keseluruhan keterbatasan dalam perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan akan menggunakan alat-alat yang tersedia sebagai komponen kinerja dalam menunjang sebuah pekerjaan karena permasalahan tersebut menyangkut tentang kenyamanan, kesehatan serta kepuasan karyawan-karyawan yang berada pada perusahaan tersebut (Munawirsyah, 2017). Jika fasilitas kerja meningkat dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja menurun dan kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munawirsyah (2017), Listyani (2016), Hendro (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 = Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah

4. METODE PENELITIAN



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik dan mempunyai kesamaan yang dipilih dalam sebuah sampel (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah yang berjumlah 100 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel, maka sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan informasi (Sugiyono, 2016). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi pada karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah yang berjumlah 100 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis kemudian dibagikan kepada responden untuk diisi. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Sugiyono (2016) menyatakan kegunaan skala likert untuk mengukur sikap, pandangan dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

3. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis dengan uji t dan Uji F serta uji koefisien determinasi R². Analisis data dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS 20.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pengukuran angket tersebut valid, dapat dikatakan bahwa angket tersebut dapat mengungkapkan hal yang akan diukur dalam kuesioner tersebut (Purnawijaya, 2019). Uji validitas dinyatakan valid jika tingkat signifikan < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sebuah kuesioner berupa indikator-indikator dari variabel, sebuah kuesioner bisa dikatakan reliabel atau maksimal apabila sebuah responden memiliki jawaban atas pertanyaan yang stabil atau konsistensi berdasarkan waktu ke waktu (Ghozali, 2017). Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Tingkat reliabilitas item dapat dilihat melalui hasil uji statistik Cronbach Alpha dan sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Dahlius, 2016).

c. Uji Regresi Linear Berganda

Melakukan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel bebas dan variabel terikat (Hendro, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja

(X₁), kepuasan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y). Adapun uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan = konstanta

b₁₋₂ = koefisien regresi variabel independen X₁ = Fasilitas Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja = Standar error

d. Uji t

Uji parsial dipakai untuk mengetahui agar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (Listyani, 2016). Pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai Signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikan > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

e. Uji F

Uji F secara simultan dipakai untuk mengetahui pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Listyani, 2016). Uji F dalam penelitian ini agar mampu membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan (0,05) atau dengan cara melihat nilai signifikan F. Jika terdapat F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikan $F < 0,05$ maka H₀ ditolak H_a diterima.

f. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji R² dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat nilai R² Square pada hasil uji pada alat SPSS v.20. Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel fasilitas kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = R^2 \times 100\%$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan pada variabel dependen (kinerja karyawan).

R = Korelasi berganda

- a. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

4. Variabel Operasional

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana satu variabel dapat diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya sebuah pengukuran tersebut. Definisi operasional bertujuan untuk memprediksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain guna untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdapat tiga variabel yaitu:

1. Variabel Independen

- a. Fasilitas kerja
- b. Kepuasan Kerja

2. Variabel Dependen

- a. Kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengetahui sah atau valid tidaknya pengukuran sebuah kuesioner, kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan hal yang akan diukur dalam kuesioner tersebut (Purnawijaya, 2019). Untuk menguji validitas instrumen dapat menggunakan Analyst Correlate Bivariate dalam mencari correlation coefficient dalam Produk Moment Pearson dengan SPSS (Prasetyo, 2020). Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa, dari seluruh item pernyataan dinyatakan sudah valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Fasilitas kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,385416667	0,136805556	0.000	Valid
X1.2	0,459027778	0,136805556	0.000	Valid
X1.3	0,354861111	0,136805556	0.000	Valid
X1.4	0,4	0,136805556	0.000	Valid

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Tabel 4.2 Uji Validitas Kepuasan kerja

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,260416667	0,136805556	0.000	Valid
X2.2	0,516666667	0,136805556	0.000	Valid
X2.3	0,493055556	0,136805556	0.000	Valid
X2.4	0,425694444	0,136805556	0.000	Valid

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Uji Tabel 4.3 Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,398611111	0,136805556	0.000	Valid
Y.2	0,414583333	0,136805556	0.000	Valid
Y.3	0,50625	0,136805556	0.000	Valid
Y.4	0,403472222	0,136805556	0.000	Valid

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	12

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas pada tabel 4.4 Seluruh nilai Cronbach Alpha 0.653 > 0.60. Maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linaer Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,177	1,672		2,498	0,014
Total_X 1	0,361	0,103	0,304	3,486	0,001
Total_X 2	0,38	0,085	0,389	4,453	0

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menyatakan persamaan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :
 $Y = 4,177 + 0,361 (X1) + 0,380 (X2) + e$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan X1 = Fasilitas Kerja X2 = Kepuasan Kerja

1. Nilai Konstanta sebesar 4,177 yang artinya bahwatanpa adanya fasilitas kerja dan kepuasan kerja, maka besarnya kinerja karyawan adalah 4,177 satuan.
2. Nilai koefisien pada variabel fasilitas kerja sebesar 0,361, artinya disetiap peningkatan variabel fasilitas kerja (X1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,361 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel fasilitas kerja akan menurunkan kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah sebesar 0,361 satuan.
3. Nilai koefisien pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,380, artinya disetiap peningkatan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,380. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah sebesar 0,380 satuan.

c. Uji t

Tabel 4.6 Hasil Uji t

t	Sig.
2,498	,014
3,486	,001
4,453	,000

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji parsial dalam penelitian ini menggunakan korelasi berganda dan menggunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05/2; 100-2-1)$$

$$= t (0,25; 97)$$

$$= t \text{ tabel } 1,98472$$

Diketahui nilai sig dari pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,486 > nilai t tabel sebesar 1,98472, maka dari itu H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya yaitu terdapat pengaruh pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dan diketahui nilai sig dari pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,453

> nilai t tabel sebesar 1,98472, maka dari itu H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

d. Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124,954	2	62,477		
Residual	300,006	97	3,093	20,2	,000b
Total	424,96	99			

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh fasilitas kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $20,200 > 3,09$. Untuk mengetahui nilai f tabel dapat di hitung dengan rumus $(df) = n - k$ yaitu $100 - 2 = 98$, maka di dapat f tabel sebesar 3,09. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	0,294	0,279	1,759

Sumber Data: Diolah oleh penulis, 2021

Dari hasil pada output SPSS Statistic 20 diketahui bahwa uji koefisien determinasi R² menunjukan nilai R Square 0,294. R Square yaitu untuk menunjukkan hubungan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi R² menunjukkan nilai sebesar 0,294 yang menyatakan tingkat hubungan secara bersama-sama antara variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan hasil yang rendah, dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,279. *Adjust R square* yaitu untuk melihat pengaruh jumlah variabel terhadap nilai Y. Hal ini menunjukan bahwa 27,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 72,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. Penutup

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini menyatakan bahwa apabila fasilitas kerja naik maka kinerja karyawan akan naik dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Hal ini dapat menunjukan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang

berkaitan dengan fasilitas kerja dan kepuasan kerja, seperti pemberian fasilitas kerja kepada karyawan harus lebih ditingkatkan agar karyawan merasa puas dengan apa yang difasilitasi oleh perusahaan dan pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena jika fasilitas kerja baik dan memadai maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya, untuk variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja sebaiknya menggunakan variabel yang lain yang belum dibahas dalam penelitian ini untuk melakukan pengukuran pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6, 1–11.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131.
<https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom Fisip*, 3, 13.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hendro, T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Munawirsyah, I. (2017). *Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota*. 6, 44–51.
- Prasetyo, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2, 113.
- Purnawijaya, F. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya*. 7(1).
- Rino Silfa. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jom FEKON*, 2, 1–12.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.