

**PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI, KEMAMPUAN, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PADMATIRTA WISESA  
SIDOARJO**

**RESUME SKRIPSI**



**Oleh:**

**BAGUS PERMANA PUTRA**

**NIM: 12210283**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2016**

## ABSTRAK

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kepemimpinan yang baik dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Karena itu karyawan disebut sebagai unsur aparatur perusahaan yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum perusahaan dan pembangunan. Dan peranannya di setiap perusahaan menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Fasilitas Kerja, Motivasi, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo. Populasi berjumlah 68 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner terhadap sampel karyawan PT. Padmatirta Wisesa. Analisis yang digunakan meliputi : uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji F, uji T.

Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,365 + 0,424X_1 + 0,250X_2 + 0,279X_3 + 0,261X_4$$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 9,411, ini berarti F hitung > F tabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel fasilitas kerja, motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T, hasil pengujian hipotesis fasilitas kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel = 2,769 > 1,684 dengan taraf signifikansi 0,007 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung > t tabel = 2,465 > 1,684 dengan taraf signifikansi 0,016 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis kemampuan menunjukkan nilai t hitung > t tabel = 2,631 > 1,684 dengan taraf signifikansi 0,010 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan t hitung > t tabel = 2,195 > 1,684 dengan taraf signifikansi 0,031 Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel fasilitas kerja, motivasi, kemampuan dan kepuasn kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dan pada penelitian ini, ternyata variabel fasilitas kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Motivasi, Kemampuan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*In this era where technology and very advanced civilization, demanding competent human resources who have the spirit and leadership both in their functions and roles both for the individual and organizational goals. Because the employee is referred to as an element of the apparatus company that has the task of organizing common tasks and development company. And its role in any company is very important and crucial. This study aims to determine how the Facility Work, Motivation, Ability, and Job Satisfaction influence on the performance of employees of PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo either simultaneously or partially.*

*This study do to employees of PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo. A population of 68 people, while the samples used as many as 40 people. Data collection method used is the method of questionnaires to a sample of employees of PT. Padmatirta Wisesa. The analysis includes: validity and reliability test, classic assumption test which includes multicollinearity test, normality test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, F test, T test.*

*The data that has been processed using SPSS produce regression equation as follows:*

$$Y = 2,365 + 0,424X_1 + 0,250X_2 + 0,279X_3 + 0,261X_4$$

*Statistical calculation results show the value of F count = 9.411, this means that F count > F table. By using the 0.05 limit, then the significance value less than 0.05. This means that the hypothesis that simultaneous variable working facilities, motivation, ability and job satisfaction have influence on employee performance. T test results, the hypothesis testing results demonstrate the value of working facilities  $t > t \text{ table} = 2.769 > 1.684$  with a significance level of 0.007 Taraf The significance of less than 0.05. motivation hypothesis testing results show the value of t count > t table = 2.465 > 1.684 with a significance level of 0.016 Taraf The significance of less than 0.05. Hypothesis testing results indicate the ability of t count > t table = 2.631 > 1.684 with a significance level of 0.010 Taraf The significance of less than 0.05. Results of hypothesis testing job satisfaction showed t count > t table = 2.195 > 1.684 with a significance level of 0.031 Taraf The significance of less than 0.05. This means working facilities variable, motivation, ability and work kepuasn partially affect employee performance. And in this study, it turns out working facilities variable most dominant influence on the performance of employees at PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.*

*Keywords: Work Facilities, motivation, ability, job satisfaction, employee performance.*

## I. PENDAHULUAN

PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo merupakan suatu instansi pemerintah yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih di daerah sekitarnya. Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, maka PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo harus memiliki kinerja yang tinggi. Namun, dalam perjalanannya sering mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggannya. Keluhan masyarakat mengenai layanan karyawan di PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo, antara lain yaitu lokasi atau tempat pembayaran hanya berada di tempat tertentu, sikap karyawan dalam memberikan layanan kepada pelanggan, serta kecepatan penanganan keluhan yang kurang efektif sehingga membutuhkan waktu lebih lama dari yang diharapkan oleh pelanggan.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan merupakan aset perusahaan penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

### **Rumusan Masalah:**

1. Apakah fasilitas Kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?
3. Variabel independen manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada perusahaan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.
2. Untuk menganalisa pengaruh fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada perusahaan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

3. Untuk menganalisa variabel independen manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

### **Manfaat Penelitian**

1. Aspek Akademis

Untuk memperkaya perbendaharaan pustaka yang dapat dijadikan bahan bacaan bagi mahasiswa yang akan melakukan penulisan skripsi yang sejenis.

2. Aspek pengembangan ilmu dan pengetahuan

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan wawasan untuk mengembangkan teori sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kebijakan pengelolaannya.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan fasilitas kerja, motivasi, kemampuan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **II. KERANGKA TEORI**

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat (2001 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2001 : 12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan – kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Pada penelitian ini, Fasilitas Kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang digunakan menurut Faisal dalam (Cut Ermiati : 2011) yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan,

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
3. Mudah dalam penggunaan,
4. Mempercepat proses kerja,
5. Penempatan ditata dengan benar

### **Motivasi**

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut "*motivation*" yang berasal dari bahasa Latin *movere* yang dimaksud dengan "menggerakkan" (Steers & Poter, 1975; Wijono, 2010: 20). Dalam artian seseorang akan melakukan sesuatu (bergerak) jika didasari oleh kehendak atau keinginan tertentu. Kehendak atau keinginan itu dapat pula dikatakan motif atau yang mengakibatkan munculnya perilaku. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2010 : 323).

### **Kemampuan**

Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan. Mampu atau kecekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan mampu. Spencer and Spencer dalam Hamzah Uno (2010: 62) mendefinisikan kemampuan sebagai "Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi".

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Adapun Indikator kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

1. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
3. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner & Kinicki (2009:170), kepuasan kerja merupakan suatu respon yang mempengaruhi emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang. ” Menurut Sutrisno (2012:74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:856) menyatakan : “Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut”

Kepuasan kerja juga memiliki beberapa Indikator, Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:860) indikator kepuasan kerja, antara lain:

### **1. Isi pekerjaan**

merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab., penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan.

### **2. Supervisi**

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

### **3. Organisasi dan manajemen**

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

### **4. Kesempatan untuk maju**

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

#### 5. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### 6. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

#### 7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi atau organisasi tersebut bersifat *positif oriented* dan *non positif oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh Fahmi (2014:226) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja,

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. 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.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab



Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data disajikan dengan angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2012:7).

#### B. Populasi dan sampel

Populasi yang penulis gunakan sebagai obyek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo sebanyak 68 karyawan.

Teknik sampling yang di gunakan dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus : Rumus Slovin (dalam umar 2010:146) di gunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 5%.

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel dengan menggunakan taraf kesalahan 10%, adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{68}{1 + (68 (0,1)^2)}$$

n = 40 Sampel

#### C. Variabel Penelitian

##### a. Variabel Independen

X1= Fasilitas kerja

X2= Motivasi

X3= Kemampuan

X4= Kepuasan Kerja

#### **b. Variabel Dependen**

Y= Kinerja Karyawan

#### **D. Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data primer yang digunakan adalah data hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh responden. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder, data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain (Kuncoro, 2009:148) data sekunder ini peneliti mengambil data dari buku-buku literatur, internet, dan data-data perusahaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei melalui kuesioner. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penilaian ukuran strategi ini adalah dengan skala Likert, dengan penilaian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (**STS**) = skor 1

Tidak Setuju (**TS**) = skor 2

Netral (**N**) = skor 3

Setuju (**S**) = skor 4

Sangat Setuju (**SS**) = skor 5

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

##### **Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.7 berikut ini:

Variabel	Alpha	Standard	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.636	> 0.6	Reliabel
Motivasi	0.629	> 0.6	Reliabel
Kemampuan	0.604	> 0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.645	> 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.618	> 0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

### Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel ( $n-2$ ). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Fasilitas Kerja			
1	1	0.784	0.264	Valid
2	2	0.830	0.264	Valid
3	3	0.660	0.264	Valid

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Motivasi			
1	1	0.829	0.264	Valid
2	2	0.777	0.264	Valid
3	3	0.673	0.264	Valid

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kemampuan			
1	1	0.722	0.264	Valid
2	2	0.846	0.264	Valid
3	3	0.667	0.264	Valid

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kepuasan Kerja			
1	1	0.663	0.264	Valid
2	2	0.791	0.264	Valid
3	3	0.836	0.264	Valid

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kinerja Karyawan			
1	1	0.706	0.264	Valid
2	2	0.708	0.264	Valid
3	3	0.791	0.264	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja, Motivasi, Kemampuan dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengolahan data akan menggunakan SPSS 20.0.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar daripada *level of significance* 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada *level of significance* 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 4.16**  
**Uji Simultan F**

Sumber Variansi	Sum of Squares	df	Mean Square	F <sub>hitung</sub>	Sig.
Regression	105,959	4	26,490	9,411	0,000 <sup>b</sup>
Residual	197,028	70	2,815		
Total	302,987	74			

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai  $R$  sebesar 0,591 dan  $R^2$  sebesar  $(0,350)^2 = 0,313$  atau 31,3%, yang berarti bahwa besarnya nilai pengaruh tersebut menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) atau memiliki pengaruh cukup besar yaitu 31,3%.

## 2. Uji t

Uji t (*test of significance individual parameter*) untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja, Motivasi, Kemampuan dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial.

- Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari pada *level of significance* 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada *level of significance* 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berikut hasil uji partial t dengan SPSS 20.0.

Tabel 4.18  
Uji Parsial t

Variabel	t	Sig.	Correlations
			Partial
(Constant)	1,011	0,316	
Fasilitas Kerja	2,769	0,007	0,314
Motivasi	2,465	0,016	0,283
Kemampuan	2,631	0,010	0,300
Kepuasan Kerja	2,195	0,031	0,254

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Dari hasil uji t tersebut diatas, dapat dilihat bahwa:

- a. Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,314 dan  $r^2$  untuk variabel Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,314)^2 = 0,098$  atau 9,8%, yang berarti bahwa besarnya yang diberikan oleh Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang kecil.

b. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,283 dan  $r^2$  untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,283)^2 = 0,080$  atau 8%, yang berarti bahwa besarnya yang diberikan oleh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang kecil.

c. Pengaruh Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Kemampuan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,300 dan  $r^2$  untuk variabel Kemampuan ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,300)^2 = 0,090$  atau 9%, yang berarti bahwa besarnya yang diberikan oleh Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang kecil.

d. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,254 dan  $r^2$  untuk variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,254)^2 = 0,064$  atau 6,4%, yang berarti bahwa besarnya yang diberikan oleh kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang kecil.

## Pembahasan

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan merasakan Fasilitas kerja yang peroleh karyawan, pemberian Motivasi, Kemampuan yang dimiliki karyawan, serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

Selain itu, menurut uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,007 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai signifikan yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menggambarkan bahwa SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka Fasilitas Kerja menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan terutama dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan Fasilitas Kerja yang memadai yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Menurut Bary (2002 : 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

## 2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,016 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja, karena dengan Motivasi berupa promosi jabatan para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Motivasi dipandang sebagai salah satu factor SDM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh Bernard Berendooni dan Gary A. Stainer motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti, 2009:216).

## 3. Pengaruh Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,010 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

## 4. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,031 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang

dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Pekerja yang puas lebih loyal, memiliki sedikit kemungkinan untuk membolos, dan lebih produktif. Selain itu, pegawai yang loyal juga memiliki sedikit kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga organisasi akan lebih menghemat biaya penggantian pegawai tersebut. Menurut Dhermawan, dkk. (2012) kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Fasilitas kerja, motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.
2. Fasilitas kerja, motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.
3. Fasilitas kerja adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

### **Saran**

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan harus memperhatikan variabel motivasi (X2), kemampuan (X3), dan kepuasan kerja (X4) untuk ditingkatkan dalam mendukung perusahaan, akan tetapi untuk variabel fasilitas kerja (X1) sebagai kontribusi yang paling terkecil untuk diprioritaskan pihak manajemen dalam mendukung kinerja karyawan (Y) pada PT. Padmatirta Wisesa Sidoarjo.

#### **2. Bagi Perguruan Tinggi**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, diharapkan di perpustakaan kampus disediakan buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia.



### 3. Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian, dapat memberikan saran kepada perusahaan apabila terjadi penurunan kinerja karyawan dengan tujuan untuk peningkatan kinerja karyawan.

### 4. Bagi Pembaca (Penelitian Selanjutnya)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, Atya Nur, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli, 2013, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kondisi Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Multi-Dimensi*, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 4, No. 6, December 2013.
- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998, *Manajemen Kinerja: Realitas Baru*, Institute Personalia dan Pembangunan, New York.
- Barry, Cushway, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Elex Media Kumputindo.
- Buchari, Zainun.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Cut Ermiati Dan Teridah Sembiring, 2011, *Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus Ptpn Ii Kebun Sampali Medan* , Jurnal Darma Agung, Vol.1
- Fahmi, Irham, 2014, *Analisis Laporan Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Spss*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe.
- Harmizar Dan Rosidayati Rozalina, 2003, *Pedoman Lengkap Pendirian Dan Pengembangan Usaha*, Edisi Pertama, Bekasi: Cv Dian Anugerah Prakarsa.
- Hartanto, Jagiyanto, 2002, *Pengenalan Komputer*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan Sp Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke 16 , Jakarta, Bumi Aksara
- Hayati, Welli Fitra, 2012, *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RADIO SUARA SINGGALANG MAHIMBAU (RADIO SUSHI FM) PADANG*, Jurnal Darma Agung, Vol.1
- Koyong, Albert, 2011, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado. Studi Kasus Cv. Silian Jaya Makmur Manado*
- Kreitner And Kinicki, 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, Lingga Sakti, 2014, *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN PEGAWAI RRI YOGYAKARTA*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya

- \_\_\_\_, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Margono, 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moekijat, 2001, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Cetakan Ke-9 Bandung: Mandar Maju.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Prawitasari, Kresna Wahyu Esa Dian, 2014, PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA DI SEMARANG, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Ranupandojo, H., Dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Bpfe.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Pt. Bmi Aksara
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Pt. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cv. Pustaka Setia, Jakarta
- Santoso, S, 2010, *Statistik Multivariat Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss*, Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Cv Mandar Maju
- \_\_\_\_, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)* Bandung: Pt. Refika Aditama
- Sofyan, Syafri, 2001, Suartana, I Wayan, 2010, *Akuntansi Keperilakuan*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar Mohammad, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & Rnd*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_, 2012, *Memahami Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang, 2009, *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*, Edisi Pertama, Media Pressindo, Yogyakarta: CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta, 2010
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana

- \_\_\_\_, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan Keempat, Prenada Media Group, Jakarta.
- \_\_\_\_, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, Fandy, 2006, *Manajemen Jasa*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi Offset
- Umam, K, 2012. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, Cv Pustaka Setia Bandung
- Umar, Husein, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* Edisi 11, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Uno, Hamzah B, 2010, *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_, 2013, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, Sutarto, 2010, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Kencana : Jakarta.
- Yusdi Milman, 2010, *Pengertian Kemampuan*. [blogspot.com/pengertiankemampuan.html](http://blogspot.com/pengertiankemampuan.html)