

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Sidoarjo

Siti Munawaroh
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia
E-mail : munawaroh.siti102@gmail.com

Abstrack - *This study is intended to determine the effect of work facilities, work motivation and education level on employee performance at J&T Express Betro Sidoarjo Branch. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical analysis tools and producing generalizable conclusions. The population used in this study were all employees at the J&T Express Betro Sidoarjo Branch, totaling 32 people. The sampling technique used is a saturated sample or census, which is a sampling technique in which all members of the population are sampled. The test tool used is multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 21.0 software. From the results of the research that has been done, it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling, namely $Y = 1.068 + 0.432 X1 + 0.399 X2 + 0.435 X3$. From the results of the F test, it is found that Work Facilities (X1), Work Motivation (X2) and Education Level (X3) simultaneously affect the Performance of J&T Express Betro Sidoarjo employees. From the results of the t test, it can be seen that Work Facilities (X1), Work Motivation (X2) and Education Level (X3) partially affect the Performance of J&T Express Betro Sidoarjo employees.*

Keywords - *Facilities, Motivation, Education Level, Performance.*

Intisari - Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh* atau *sensus*, yaitu teknik pengambilan sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 1,068 + 0,432 X1 + 0,399 X2 + 0,435 X3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo.

Kata Kunci - Fasilitas, Motivasi, Tingkat Pendidikan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi

atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. (Hasibuan, 2016:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada karyawan PT. J&T EXPRESS, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. PT. J&T EXPRESS adalah perusahaan penyedia layanan pengiriman produk.

J&T Express merupakan Perusahaan layanan pengiriman barang, baik berupa dokumen maupun paket. J&T Express adalah perusahaan baru yang juga menggunakan IT dalam menawarkan jasanya, mereka menawarkan kelebihan berupa jemput barang sehingga para pelanggan tak perlu mendatangi kantor J&T

jika ingin mengirimkan barang. Cukup menghubungi pihak J&T, melalui aplikasi berbasis android atau menghubungi melalui hotline, maka petugasnya akan datang untuk menjemput barang yang akan dikirim.

J&T Ekspres yang berkomitmen untuk terus berinovasi terhadap kebutuhan pelanggan. Terus menerus menciptakan Standar Operasi. Kami optimis bahwa rute dan meminimalkan biaya transportasi untuk menyediakan kebutuhan pelanggan agar lebih efisien, waktu dan keamanan pelayanan pengiriman ekspres. Kehadiran J&T Express di pasar logistik di Indonesia sejak Agustus 2015 membuat pasar ini semakin ketat persaingannya. Perusahaan asal Indonesia ini pun hadir dengan keunggulan kompetitif yang tidak bisa dipandang sebelah mata.

Terdapat permasalahan pada kinerja karyawan PT. J&T EXPRESS di Kota Surabaya Jawa Timur, adanya karyawan PT. J&T EXPRESS yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik dan terdapat juga karyawan PT. J&T EXPRESS yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan PT. J&T EXPRESS belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas, kemampuan karyawan PT. J&T EXPRESS dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan J&T EXPRESS, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan J&T EXPRESS dalam bekerja.

Fasilitas kerja perusahaan yang masih rendah ditunjukkan dengan ketersediaan komputer yang kurang dengan kondisi komputer yang sudah kurang layak, meja kantor yang sudah

mulai rusak dan waktunya ganti, ketersediaan parkir yang kurang luas, kondisi bangunan kantor yang kurang layak, serta kurangnya ketersediaan transportasi. Hal ini mampu memberikan pengaruh pada kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kondisi fasilitas kerja yang kurang layak, rendahnya motivasi kerja karyawan, serta rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

Ahyari (2017:128) menyatakan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Gomes (2015:136) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2015:97) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun karyawan kepada kejelasan beban tugas, tanggung jawab dan target kerjanya sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melecut moral kerja dan motivasi karyawan dalam upaya mengejar harapan prestasi yang telah ditetapkannya.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawan. Menurut Dewi, dkk (2016:4) bahwa tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana didalam organisasi tertentu (pendidikan formal).

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya..

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Roza, dkk (2021:16) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1), motivasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini didukung oleh Heriati, dkk (2020:187) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, dengan nilai F hitung > nilai F tabel (14,558 > 2,87) dan pengaruhnya sebesar 0,540 atau 54,00 %.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah

1. Apakah fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
4. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo?
5. Variabel manakah (fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
5. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo

II. SIGNIFIKANSI STUDI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain dikemukakan oleh Gomes (2015:6) bahwa MSDM adalah “Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan atas pengadaan, Pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat”.

Handoko (2016:8) menjelaskan manajemen sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka pihak manajemen perlu melaksanakan fungsi – fungsi manajemen secara tepat. Adapun fungsi – fungsi manajemen secara umum sebagai berikut: Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pengarahan (Directing), dan Pengendalian (Controlling) Pengertian masing – masing fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan.
2. Fungsi Pengorganisasian
3. Fungsi Pengarahan
4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2016:20) menjelaskan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: bahwa praktik sumber daya yang baik bakal membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang – orang terbaik. Perencanaan menjadikan perusahaan lebih sadar terhadap tipe orang – orang yang dibutuhkan dalam jangka waktu pendek, menengah dan panjang. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menunjukkan orang – orang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan bahwa mereka ditempatkan pada posisi yang tepat. Evaluasi kinerja dan pelatihan akan mengembangkan individu yang menuntut keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini.

c. Fasilitas Kerja

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

1. Macam-macam Fasilitas Kerja

Ada beberapa macam fasilitas kerja, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*)
- b. Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.
- c. Mendapatkan *Reward*
Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer atau pimpinan harus memberikan *reward*. *Reward* tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan
- d. Memperoleh Insentif yang sesuai
- e. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.
- f. Mendapatkan motivasi dan semangat
Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.

Ahyari (2016:128) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik

dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

a. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

b. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

2. Indikator- Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Anam dan Rahardja (2017:4) bahwa Fasilitas Kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Ketersediaan dan Kondisi Komputer
- b. Ketersediaan dan kondisi Meja kantor
- c. Ketersediaan Parkir
- d. Kondisi Bangunan kantor
- e. Ketersediaan Transportasi

d. Motivasi Kerja

Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Martoyo, 2015:164). Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selanjutnya, Drs. The Liang Gie cs memberikan perumusan “motivating” sebagai berikut : “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ditinjau dari karakteristik masalah, penelitian ini dikategorikan pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan teori tersebut, maka

penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. (Sugiyono, 2016:14).

B. Teknik Pengambilan Sampel (Sampling Methode)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:82).

Sampling ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. (Sugiyono, 2016:82).

Analisis Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 21.0.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah J&T Express Cabang Betro Sidoarjo

J&T Express didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015 oleh Jet Lee dan beroperasi pada awal September 2015. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Pluit, Jakarta Utara. Jet Lee mengatakan J&T juga dapat diartikan sebagai Jet & Tony (J&T). Tony merujuk kepada Tony Chen, pendiri Oppo. Mereka mendirikan perusahaan ekspedisi karena melihat peluang dalam dunia logistik Indonesia yang masih tertinggal. Pengiriman barang juga masih sangat sering terlambat dan tidak sesuai dengan jadwal. J&T Express dapat menjangkau seluruh wilayah Indonesia hanya dalam waktu setahun. Pada bulan Oktober 2017 Robin Lo ditunjuk menggantikan Jet Lee sebagai CEO J&T Express yang sebelumnya juga menjabat sebagai managing director

Visi J&T Express adalah menjadi perusahaan yang sehat dan berkelanjutan, sedangkan Misi J&T Express adalah Fokus kepada pelanggan dan efisiensi sebagai akar dari layanan kami. Di seluruh Indonesia, J&T memiliki hampir 100 pusat pendistribusian paket (gateway). Perusahaan ini memiliki lebih dari 4.000 titik operasi. Selain itu, J&T mempunyai lebih dari 30.000 sumber daya manusia, dan ribuan armada untuk mendukung pelayanan pengiriman antar kota, antar provinsi, dan lintas pulau

J&T Express Betro Sidoarjo beralamatkan di Kepuh, Betro, Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253, Indonesia J&T Express Betro Sidoarjo melayani pelanggannya untuk melakukan pengiriman paket, dokumen, barang, ecommerce, pengiriman belanja online dan lainnya. Kantor ini juga melayani cek no resi J&T, lacak kiriman atau cek pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya. Terdapat beberapa pilihan paket pengiriman yang ditawarkan J&T Express Betro seperti paket kilat untuk 1 hari sampai dan pengiriman reguler untuk lama pengiriman diestimasi 3-6 hari tergantung dari jaraknya.

B. Data Penelitian

Data yang disajikan dalam penelitian ini, diperoleh dari angket (kuesioner). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah fasilitas kerja, motivasi kerja dan tingkat pendidikan (yang dinotasikan dengan X), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (yang dinotasikan dengan Y).

C. Hasil Penelitian

a. Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 32 responden pada Fasilitas kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Tingkat pendidikan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji validitas.

Uji validitas ditujukan terhadap 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel Fasilitas kerja (X_1), 4 pertanyaan yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja (X_2), 3 pertanyaan yang terdapat pada variabel Tingkat Pendidikan (X_3), dan 5 pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 21.0.

Adapun hasil pengujian validitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sign.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,777	0,000	0.30	Valid
2	0,807	0,000	0.30	Valid
3	0,720	0,000	0.30	Valid
4	0,821	0,000	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X_1) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9.
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sign.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,881	0,000	0.30	Valid
2	0,855	0,000	0.30	Valid
3	0,865	0,000	0.30	Valid
4	0,856	0,000	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X_2) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sign.	r_{tabel}	Kriteria
------------	---	-------	-------------	----------

1	0,923	0,000	0.30	Valid
2	0,810	0,000	0.30	Valid
3	0,856	0,000	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Tingkat Pendidikan (X_3) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11.
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	Sign.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,853	0,000	0.30	Valid
2	0,817	0,000	0.30	Valid
3	0,907	0,000	0.30	Valid
4	0,733	0,000	0.30	Valid
5	0,713	0,000	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir - butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “Alpha Cronbach”.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betto Sidoarjo. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,068	,850
	Fasilitas Kerja (X1)	,432	,146
	Motivasi Kerja (X2)	,399	,146
	Tingkat Pendidikan (X3)	,435	,130

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,068 + 0,432 X_1 + 0,399 X_2 + 0,435 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

- a. Nilai β_0 sebesar = 1,068

Konstanta (β_0) sebesar 1,068 menunjukkan besarnya pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 1,068 satuan.

- b. Nilai β_1 sebesar = 0,432

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,432, berarti jika Fasilitas Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) konstan

- c. Nilai β_2 sebesar = 0,399

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,399, berarti jika Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,399 satuan. Dengan anggapan Fasilitas Kerja (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_3) konstan

- d. Nilai β_3 sebesar = 0,435

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Tingkat pendidikan (X_3) sebesar 0,435, berarti jika Tingkat Pendidikan (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,435 satuan. Dengan anggapan Fasilitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) konstan.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung} (14,278) > F_{tabel} (2,95)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) semakin baik maka Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin baik juga, sebaliknya jika Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,562 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika

Fasilitas Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo sebesar 56,2 %, sedangkan sisanya sebesar 43,8 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

B. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Fasilitas Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,968) > t_{tabel} (2,0484).

Hal ini dapat diartikan bahwa fasilitas kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Jika fasilitas kerja semakin lengkap maka kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika fasilitas kerja semakin kurang lengkap maka kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Lupiyaodi (2012:58) bahwa fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

C. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,728) > t_{tabel} (2,0484).

Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerja karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Suprihanto (2014:16) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut pada pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kerjanya. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan.

D. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,342) > t_{tabel} (2,0484).

Hal ini dapat diartikan bahwa Tingkat Pendidikan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Jika tingkat pendidikan karyawan semakin bagus maka kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika tingkat pendidikan

karyawan semakin kurang bagus maka kinerja karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo akan semakin rendah juga.

E. Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo adalah Tingkat Pendidikan (X₃). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Tingkat pendidikan (X₃) sebesar 0,534 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Fasilitas Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai Fhitung (14,278) > Ftabel (2,95), yang berarti bahwa Fasilitas Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Tingkat Pendidikan (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo
2. Hasil pengujian pada variabel Fasilitas Kerja (X₁) menunjukkan nilai thitung (2,968) > ttabel (2,0484), yang berarti bahwa Fasilitas Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa Fasilitas kerja di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo yang masih rendah ditunjukkan dengan ketersediaan komputer yang kurang dengan kondisi komputer yang sudah kurang layak, meja kantor yang sudah mulai rusak dan waktunya ganti, ketersediaan parkir yang kurang luas, kondisi bangunan kantor yang kurang layak, serta kurangnya ketersediaan transportasi. Hal ini mampu memberikan pengaruh pada kurang maksimalnya kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian pada variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan nilai thitung (2,728) > ttabel (2,0484), yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa J&T Express Cabang Betro Sidoarjo tetap memberikan gaji pokok dengan nominal yang sama kepada karyawannya meskipun karyawan tersebut WFH, sehingga karyawan tetap termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan juga akan tetap tinggi.
4. Hasil pengujian pada variabel Tingkat Pendidikan (X₃) menunjukkan nilai thitung (3,342) > ttabel (2,0484), yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa karyawan di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo mayoritas berpendidikan SMU dan tidak berpendidikan tinggi, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal dan kurang tinggi.
6. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Betro Sidoarjo adalah Tingkat Pendidikan (X₃).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak J&T Express Cabang Betro Sidoarjo untuk lebih memperhatikan ketersediaan transportasi dan armada yang digunakan dalam memenuhi kebutuhan tugas pengiriman.
2. Diharapkan kepada seluruh karyawan J&T Express Cabang Betro Sidoarjo untuk selalu memperhatikan ketersediaan komputer yang kurang dengan kondisi computer.
3. Diharapkan kepada pihak J&T Express Cabang Betro Sidoarjo untuk dapat mempertahankan dalam memberikan gaji pokok dengan nominal yang sama kepada karyawannya meskipun karyawan tersebut WFH
4. Diharapkan kepada pihak J&T Express Cabang Betro Sidoarjo untuk lebih memperhatikan kesesuaian jurusan pendidikan dan bidang ilmu yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di J&T Express Cabang Betro Sidoarjo., agar mempertimbangkan faktor lain selain fasilitas kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahyari, Agus, 2017, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, Yogyakarta: BPFE
- Bernardin, H. John and Joyce. E.A Russel, 2016, *Human Resources Management : An Experientak Approach, Mc Graw-Hill, International, Inc.* New York.
- Cascio, Wayne F., 2015, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Danim Sudarwan, 2015, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2015, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition*, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Gomez, Luis R., Balkin, David B. and Cardy, Robert L., 2015, *Managing Human Resources*, Prentice Hall International.
- Hafidhuddin Didin dan Hendri tanjung, 2017, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko T. Hani, 2016, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Dewi Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra, dan Ni Nyoman Yulianthini, 2016, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Heriati, dan Putri Herviana Daulay, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Azadin Anhar Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.2 Agustus 2020*
- Khoirul Anam, Edy Rahardja, 2017, Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), Diponegoro, *Journal Of Management, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017*
- Kuncoro, Mudrajad, 2016, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3, Jakarta, Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Musdalifah, 2016, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar, *Ad'ministrare, Vol. 3 No. 1, 2016*
- Notoadmojo, Soekidjo, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi. Jilid Satu*. Jakarta: Prenhalindo
- Roza Magda, Agussalim M, dan Nova Begawati, 2021, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, *Jurnal Matua, Vol. 3, No. 1, Maret 2021, Hal : 151-166 152*
- Siagian, Sondang P, 2017, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Suprihanto, John. 2014. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung