



**PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU BOGOR  
PAJAJARAN**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Noval Fauzi  
021119267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2023**



**PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU BOGOR  
PAJAJARAN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 21 September 2022 dan berakhir tanggal: 20 Maret 2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Noval Fauzi  
NPM : 021119267  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA  
Anggota Komisi : Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M,CA)



Diketahui,

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU BOGOR  
PAJAJARAN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Rabu, 05 April 2023

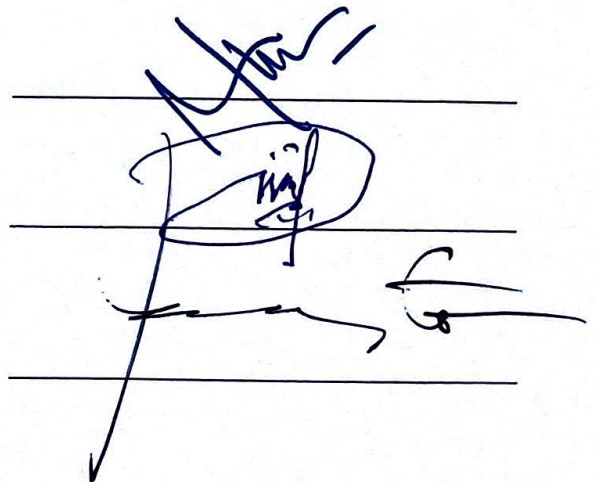
Noval Fauzi  
021119267

Menyetujui,

Dosen Penguji  
(Dr. Nancy Yusnita S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M)



## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Noval Fauzi

Npm : 021119267

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada keperguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, April 2023



Noval Fauzi

021119267

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

NOVAL FAUZI. 021119167. Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Di bawah bimbingan: KETUT SUNARTA dan EDY SUDARYANTO, 2023.

Setiap perusahaan tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya penggerak dan yang menggerakkannya yaitu manusia. PT Astra International merupakan kesatuan usaha yang bergerak di bidang distribusi kendaraan bermotor. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan ada atau tidak adanya pengaruh antara fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran secara parsial dan simultan.

Penelitian ini dengan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 52 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan responden variabel fasilitas kerja pada kategori baik, motivasi kerja yaitu pada kategori baik dan kinerja karyawan pada kategori sangat baik. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan terdapat terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Adapun hasil uji F terdapat pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,146 atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6% dan 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : fasilitas kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH FASILITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA DAIHATSU BOGOR PAJAJARAN”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, masukan, semangat, dorongan serta motivasi terhadap penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini kepada :

1. Kedua Orang tua, Kaka, dan Keluarga Besar tercinta yang selama ini telah memberikan banyak dukungan baik secara moril maupun materil serta doa yang senantiasa tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilanku.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., MM., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. selaku Ketua Komisi Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
8. Seluruh jajaran staf dan Dosen tercinta FEB Universitas Pakuan yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Bapak Dzikry Rahman ST selaku mentor dan HRD PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran
10. Untuk teman seperjuangan Fajar Firdaus Malika, Jidan Agus Putra .
11. Untuk teman-teman kelas H dan seluruh teman seperjuangan mahasiswa FEB Unpak Angkatan 2019 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan yang sudah diberikan kepada peneliti.
12. Untuk Nada Allya Sukmana yang telah membantu dan menemani.
13. Untuk diri saya sendiri.



Semoga untuk semua do'a, bantuan, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis, mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat baik pembaca dan menjadi salah satu pijakan bagi penulis untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	6
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2. Kinerja Karyawan.....	9
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.2.3. Indikator Kinerja .....	12
2.2.4. Penilaian Kinerja.....	13
2.3. Fasilitas Kerja.....	14
2.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja .....	14
2.3.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	14
2.3.3. Indikator Fasilitas Kerja.....	15
2.4. Motivasi Kerja .....	16
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	16

2.4.3.	Teori Motivasi.....	17
2.4.4.	Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	20
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya.....	20
2.5.2.	Kerangka Pemikiran.....	25
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	29
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	29
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1.	Data Primer.....	32
3.6.2.	Data Sekunder.....	35
3.7.	Kalibrasi Instrumen.....	35
3.7.1.	Uji Validitas.....	35
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	36
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	37
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	37
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.	Analisis Linear Berganda.....	39
3.8.4.	Uji Hipotesis.....	39
3.8.5.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data.....	42
4.1.1.	Sejarah Singkat PT Astra Daihatsu Bogor.....	42
4.1.2.	Struktur Organisasi PT Astra Daihatsu Bogor.....	42
4.2.	Kondisi/Fakta Variabel yang Diteliti / Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.2.1.	Profil Responden.....	45
4.3.	Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian.....	47
4.3.1.	Kalibrasi Instrumen.....	47

4.3.2.	Analisis Deskriptif .....	50
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik .....	73
4.3.4.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
4.3.5.	Uji Hipotesis .....	76
4.3.6.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
4.4.	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	79
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1.	Simpulan .....	82
5.2.	Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>84</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>87</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran (2019-2021) .....	1
Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran .....	2
Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survey Fasilitas Kerja.....	3
Tabel 1. 4 Data Hasil Pra Survey Motivasi Kerja.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 3.2 Skala Likert untuk Fasilitas Kerja.....	32
Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Motivasi Kerja.....	33
Tabel 3. 4 Skala Likert untuk Kinerja Karyawan .....	33
Tabel 3. 5 Kategori Nilai Mean Variabel Fasilitas Kerja.....	34
Tabel 3. 6 Kategori Nilai Mean Variabel Motivasi Kerja.....	34
Tabel 3. 7 Kategori Nilai Mean Variabel Kinerja Karyawan .....	34
Tabel 3.8 Keterangan Kriteria terhadap Koefisien Alpha Cronbach .....	36
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil Fasilitas Kerja.....	38
Tabel 3.10 Interpretasi Hasil Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3. 11 Interpretasi Hasil Kinerja.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja.....	48
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja .....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4. 10 Jawaban “Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik” .....	50
Tabel 4. 11 Jawaban “Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman” .....	51
Tabel 4. 12 Jawaban “Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan”.....	51
Tabel 4. 13 Jawaban “Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien” .....	52
Tabel 4. 14 Jawaban “Kendaraan pendukung pekerjaan sudah tersedia dan memadai” .....	53
Tabel 4. 15 Jawaban “Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat” .....	54
Tabel 4. 16 Hasil Variabel Fasilitas .....	54
Tabel 4. 17 Hasil Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja .....	55
Tabel 4. 18 Jawaban “Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup” .....	56
Tabel 4. 19 Jawaban “Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak” .....	57
Tabel 4. 20 Jawaban “Adanya jaminan kesehatan dalam bekerja” .....	58
Tabel 4. 21 Jawaban “Ruangan kerja yang aman dan nyaman” .....	58
Tabel 4. 22 Jawaban “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan” .....	59
Tabel 4. 23 Jawaban “Aman dan menyenangkan situasi kerja” .....	60
Tabel 4. 24 Jawaban “Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” ....	60

Tabel 4. 25 Jawaban “Merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan” .....	61
Tabel 4. 26 Jawaban “Adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan dari perusahaan” .	62
Tabel 4. 27 Jawaban “Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang” .....	62
Tabel 4. 28 Hasil Variabel Motivasi .....	63
Tabel 4. 29 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4. 30 Jawaban “Datang ke kantor dengan tepat waktu” .....	65
Tabel 4. 31 Jawaban “Pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur” .....	66
Tabel 4. 32 Jawaban “Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” .....	66
Tabel 4. 33 Jawaban “Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” .	67
Tabel 4. 34 Jawaban “Mampu bekerja mencapai/melebihi target” .....	68
Tabel 4. 35 Jawaban “Mampu memenuhi target pekerjaan” .....	68
Tabel 4. 36 Jawaban “Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	69
Tabel 4. 37 Jawaban “Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya”.....	70
Tabel 4. 38 Jawaban “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan” .....	70
Tabel 4. 39 Jawaban “Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja” .....	71
Tabel 4. 40 Hasil Variabel Kinerja .....	71
Tabel 4. 41 Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja.....	73
Tabel 4. 42 Uji Normalitas.....	74
Tabel 4. 43 Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 44 Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 4. 45 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	77
Tabel 4. 46 Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	78
Tabel 4. 47 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson.....	10
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kurva Uji F .....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran .....	43
Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	45
Gambar 4. 3 Karakteristik Usia Responden.....	46
Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja Responden.....	47
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/Penelitian .....	88
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 3 Kodingan Variabel Penelitian.....	93
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	97
Lampiran 5 Tabel r.....	102
Lampiran 6 Tabel t.....	104
Lampiran 7 Tabel f.....	105



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan sangat memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya penggerak dan yang menggerakkannya yaitu manusia. Sumber daya manusia merupakan inti dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan. Agar aktivitas yang terdapat didalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi untuk mengelola perusahaan secara maksimal. Tujuan dari berbagai aktivitas di dalam suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Astra International merupakan kesatuan usaha yang bergerak di bidang distribusi kendaraan bermotor dan penyertaan modal dalam berbagai usaha industri, agribisnis, perdagangan dan usaha pembiayaan. bidang usaha Kelompok Usaha PT Astra International dapat dikelompokkan menjadi 5 Divisi, yaitu Divisi Astra Motor, Divisi Astra Industries, Divisi Astra Finance, Divisi Astra Resources, dan Divisi Astra Systems. PT Astra Daihatsu Motor (ADM) adalah perusahaan otomotif dengan kapasitas produksi terbesar. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran yang berlokasi di Kota Bogor. Perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawannya tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka tujuan perusahaan secara keseluruhan akan tercapai. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien terkhusus pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Adapun yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan seperti fasilitas kerja yang kurang mendukung. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang terdapat didalamnya.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran (2019-2021)

No	Indikator	2019	2020	2021
1	Absensi	97%	62%	94%
2	Kedisiplinan	94%	62%	92%

No	Indikator	2019	2020	2021
3	Target Orientasi	67%	38%	56%
4	Inovasi	50%	50%	50%
5	Hubungan Kerja	100%	100%	100%
Total		82%	62%	78%

*Sumber: PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran 2022*

Tabel diatas merupakan hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Hasil penilaian kinerja yang meliputi karyawan divisi admin, operasional, CRO dan sales tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran mengalami penurunan kinerja dari tahun 2019 ke 2021. Pada absensi terlihat terjadinya penurunan dikarenakan ketidak hadiran kerja. Kedisiplinan mengalami penurunan dikarenakan keterlambatan dalam bekerja dan pengumpulan target pekerjaan. Dan terlihat bahwa target orientasi menunjukkan adanya penurunan yang signifikan dikarenakan pemenuhan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak terpenuhi. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan tersebut bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, agar mampu mengoptimisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Fasilitas dan Motivasi Kerja, hal ini juga didasari dengan teori yang diperkenalkan oleh Gibson.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	15
2	Sales	11
3	Oprasional	14
4	Admin. Service	10
5	CRO	2

*Sumber: PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran 2022*

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, peran karyawan sangat penting sehingga perusahaan juga harus memberikan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang baik terhadap tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Astra Daihatsu Bogor Pajajaran mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di Astra Daihatsu Bogor Pajajaran kurang memuaskan. Hal tersebut dikarenakan kurang memadainya fasilitas kerja yang disediakan untuk mendukung kinerja karyawannya, sehingga aktivitas perkantoran tidak dapat berjalan secara efisien. Misalnya, layout ruang kantor yang kurang memadai dan komputer yang mendukung pekerjaan karyawan sering kali bermasalah yang membuat proses administrasi terhambat. Selain itu, kurang memadainya fasilitas yang disediakan oleh kantor juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, hal tersebut memberikan

dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya menurut peneliti dengan metode wawancara salah seorang karyawan di kantor Astra Daihatsu Bogor Pajajaran fasilitas kerja juga belum mencukupi bahkan dikurangi oleh perusahaan. Ada beberapa hal yang membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang efisien yaitu fasilitas sambungan internet/wifi masih kurang mendukung pekerjaan karyawan dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas sebagai pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan mudah diselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan agar semangat kerja karyawan semakin tinggi. Kegiatan karyawan dalam suatu perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya supaya kegiatan perusahaan berjalan sesuai tujuan. Dan seorang karyawan dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang tersedia.

Menurut Moenir (2018) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Fenomena yang saya temukan adalah adanya indikasi fasilitas perlengkapan kerja karyawan yang tersedia masih kurang mendukung pekerjaan. Apabila fasilitas kerja karyawan masih kurang mendukung hal tersebut akan berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah data hasil pra survey fasilitas kerja yang di bagikan secara acak kepada 10 karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada tanggal 14 Oktober 2022.

Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survey Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan / Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
<b>FASILITAS ALAT KERJA</b>			
1	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik	3	7
<b>FASILITAS PERLENGKAPAN KERJA</b>			
2	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	2	8
<b>FASILITAS SOSIAL</b>			
3	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai	8	2

No	Pertanyaan / Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
Jumlah Responden		10	

*Sumber: Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel data diatas fasilitas kerja meliputi fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Fasilitas kerja merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena fasilitas kerja tentunya dirasakan setiap harinya oleh karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan terkait fasilitas banyaknya karyawan mengeluhkan alat dan perlengkapan kerja yang terbilang masih kurang memadai dan kurang berfungsi dengan baik.

Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan maka perlu adanya motivasi agar tujuan tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berikut ini adalah data hasil pra survey motivasi kerja yang dibagikan secara acak kepada 10 karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada tanggal 14 Oktober 2022.

Tabel 1. 4 Data Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan / Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
<b>KEBUTUHAN FISIOLOGI</b>			
1	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	6	4
<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>			
2	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	5	5
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>			
3	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	8	2
<b>KEBUTUHAN PENGAKUAN</b>			
4	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	9	1
<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI</b>			
5	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	9	1
Jumlah Responden		10	

*Sumber: Data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel diatas motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Secara keseluruhan motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya karyawan tidak mendapatkan kebutuhan rasa aman sebagai imbalan kenyamanan dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitiannya Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, Nuraidya Fajariah (2022) hasilnya fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang ada, saya sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran dengan judul **“Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas perlengkapan kerja yang terdapat di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran masih kurang mendukung dengan baik sehingga menghambat kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran masih belum merata terhadap seluruh karyawan.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor fasilitas dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana Fasilitas Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?
- 2) Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?
- 3) Bagaimana Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?
- 4) Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?
- 5) Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?

- 6) Bagaimana pengaruh Fasilitas dan Motivasi kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambar yang mendalam sehingga peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Mengetahui Fasilitas Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- 2) Mengetahui Motivasi Kerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- 3) Mengetahui Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- 4) Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- 5) Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- 6) Mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

- 1) Bagi Peneliti  
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam mengimplementasikan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- 2) Bagi Universitas Pakuan Bogor  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkannya.
- 3) Bagi Perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sistem kerja dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam perusahaan.

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai fasilitas dan motivasi kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan karyawan yang berkualitas. Karena sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai perencana, pengelola, pemikir, penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Untuk lebih memperjelas pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Drs. Malayu SP Hasibuan (2019) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Gouzali (2019), MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (2019), MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2017), *Human Resource Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, ancompensatingte, employees, paying pay attention to their employment relationship, health and safety, and equity issues.*

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengatur perencanaan, pengawasan, pengembangan manusia dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien agar pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Eri Susan (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan

koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga



pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen memiliki empat fungsi yang masing-masing dilaksanakan secara sistematis, dimulai dari perencanaan sampai ke pemberhentian, untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang sudah dilakukan dan sudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merubah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Gibson dalam Kasmir (2016) menyatakan kinerja individu adalah sebuah dasar kinerja organisasi yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Rivai (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Handoko (2017) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan prosedur yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja dari segi kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

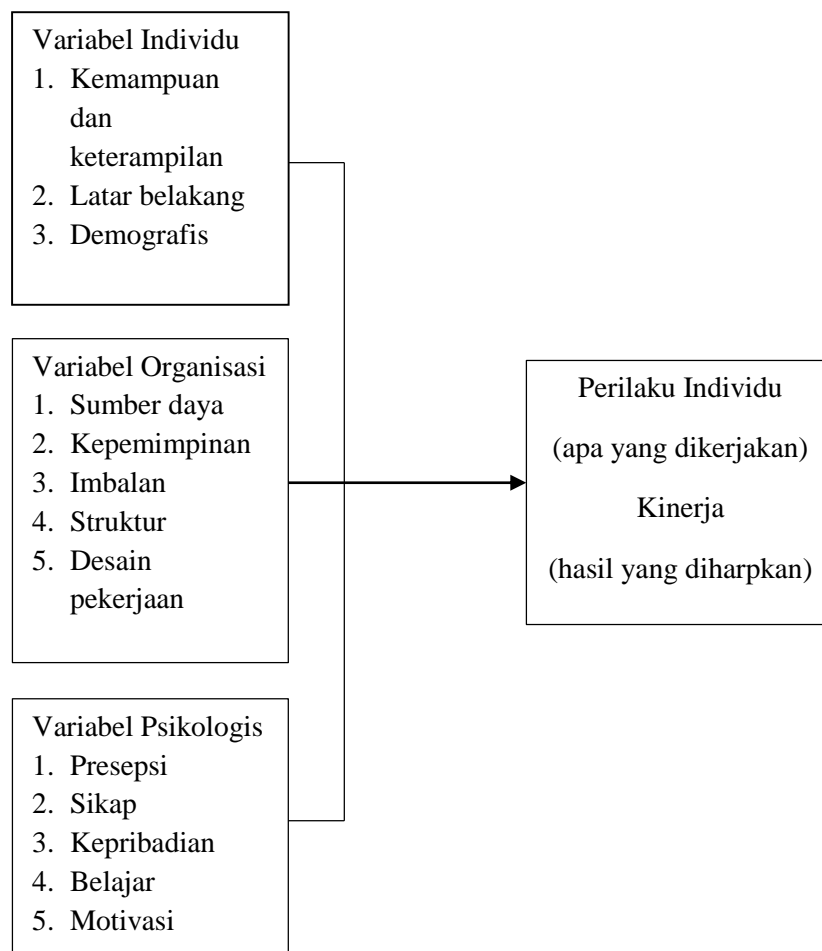
### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (dalam Donni, 2021:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan

keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Pada penelitian ini teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar, hal ini teori tersebut telah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen juga independen pada penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain, kinerja karyawan (Y), fasilitas kerja (X1), serta motivasi kerja (X2). Variabel organisasi pada teori ini dapat diwakili oleh fasilitas kerja yang termasuk dalam sub variabel sumber daya, variabel psikologis pada teori ini dapat diwakili oleh motivasi.

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja adalah sebagai berikut:



Sumber: Unggul Priyatmono (2017)

Gambar 2. 1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Donni, 2021:270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

$$\begin{aligned}
 \textit{Human performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\
 \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\
 \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill}
 \end{aligned}$$

Menurut pendapat Simanjuntak (dalam Melani,2019:17) kinerja dipengaruhi oleh

:

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dikembangkan. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja seperti fasilitas kantor.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian,
- 2) Pengetahuan,
- 3) Rancangan kerja,
- 4) Kepribadian,
- 5) Motivasi kerja,
- 6) Kepemimpinan,
- 7) Gaya kepemimpinan,
- 8) Budaya organisasi,
- 9) Kepuasan kerja,
- 10) Lingkungan kerja,

- 11) Loyalitas,
- 12) Komitmen

### 2.2.3. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan pengetahuan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)  
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*)  
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*)  
Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*)  
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk megemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Kasmir (2018), indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kualitas  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b) Kuantitas  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas jumlah yang dihasilkan seseorang.
- c) Waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka akan dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya, ketepatan

waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

d) Penetapan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e) Pengawasan

Seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pemimpin.

Adapun dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
  - a. Ketepatan hasil kerja
  - b. Ketelitian hasil kerja
  - c. Kerapian.
2. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
  - a. Hasil Kerja.
3. Dimensi kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
  - a. Kehadiran
  - b. Peraturan perusahaan.
4. Dimensi ketepatan waktu diukur dengan indikator kecepatan waktu kerja
5. Dimensi dampak interpersonal indikatornya adalah:
  - a. Bekerja sama
  - b. Komunikasi
  - c. Peran serta.

#### **2.2.4. Penilaian Kinerja**

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Menurut Kasmir (2018) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Dapat dikatakan berdasarkan uraian diatas bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Jadi penilaian kinerja adalah suatu bagian dari proses penilai tentang seberapa baiknya pekerja telah melaksanakan tugasnya.

## 2.3. Fasilitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk. Jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. 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.

Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. 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 Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Buchari (dalam Melani, 2019:25) fasilitas adalah penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya. Sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat dikatakan fasilitas kerja merupakan sebuah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang aktivitas pekerjaan karyawan.

### 2.3.2. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (dalam Melani, 2019:28) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabotan kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

### **2.3.3. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2018) indikator fasilitas kerja dibagi tiga, yaitu:

- a. Fasilitas Alat Kerja
 

Seorang karyawan atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional.

  - 1) Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau pekerja.
  - 2) Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja
 

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

  - 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
  - 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
  - 3) Penerangan yang cukup.
  - 4) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
  - 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput karyawan.

- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- 7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para karyawan bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan karyawan) dalam memperlancar usaha.

Dapat dikatakan fasilitas yang dimaksud pada penelitian ini, yaitu fasilitas kerja fisik. Segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.

## **2.4. Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk hasil kerja yang maksimal perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pandangan lain menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi proses yang membangkitkan, menggerakkan, mengarahkan dan memberikan motivasi yang berpengaruh terhadap perilaku yang mendorong agar melakukan sesuatu yang diharapkan.

### **2.4.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :



1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk dapat penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :

- a) Kondisi lingkungan bekerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Menurut Fauzian (2019 : 45) motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor di dalam diri individu, yaitu:

- a. Usia, kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2) Faktor di luar diri individu, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang berlaku
- g. Budaya organisasi

### 2.4.3. Teori Motivasi

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)  
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Ilmuan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dengan model dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Motivasional  
Hal-hal yang mendorong berprestasi ekstrinsik yang berarti bersumber dari seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan  
Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status karyawan dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik yang bersifat ekstrinsik.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh,

kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan dengan rekan kerja teknik penyelia yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### 2.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*  
Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. *Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*  
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Afandi (2018) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Balas jasa*  
Segala sesuatu yang berbentuk barang atau uang yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi
- 2) *Kondisi kerja*  
Kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) *Fasilitas kerja*  
Merupakan segala sesuatu yang dapat ditempati dan dinikmati oleh karyawan.
- 4) *Prestasi kerja*  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
- 5) *Pengakuan dari atasan*

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah termotivasi dari apa yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

## 2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding dan referensi dalam menyusun penelitian. Hal ini dilakukan agar pembaca mengetahui perbedaan dan persamaan. Adapun penelitian terdahulu dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
1	Erfan Budi Wijaksono, Heru Sutapa, Nuraidya Fajariah (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri	Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian dan analisis pada taraf signifikan 5% yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung 5.705. Nilai sig. 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikansi motivasi	Persamaan : Teknik pengumpulan data, wawancara, kuisioner, Metode

No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
				<p>kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung 0.235. Nilai sig. 0,816 &gt; 0,05. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung 69,733. Nilai sig. 0,000 &lt; 0,05. Perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh nilai <math>Y=1,300 + 0,557 X1 + 0,030 X2</math> .</p>	

No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
2	Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana (2019)	Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan PT Sarana Lintas Caraka	Motivasi (X1) Fasilitas Kerja (X2)	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Sedangkan pengujian variabel fasilitas dan variabel motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.	Persamaan : Teknik Analisis Data menggunakan analisis linear berganda Perbedaan : Teknik Pengumpulan Data
3	Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT Perkebunan	Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;	Persamaan : Pada Variabel Fasilitas Penelitian memiliki kesamaan Perbedaan : analisis data menggunakan Partial

No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
		Nusantara III (Persero) Medan		<p>(2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;</p> <p>(3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;</p> <p>(4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>(5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>(6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi</p>	Least Square (SmartPls)

No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/Perbedaan
				pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	
4	Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian	Persamaan : Metode Penelitian memiliki kesamaan yaitu Penelitian Kuantitatif Perbedaan : Variabel, lokasi



No	Nama, Terbit	Judul	Variabel Penelitian	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
5	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Generasi Amanah Madani	Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan : Jenis Data penelitian data primer dan sekunder Perbedaan : Teknik analisis

### 2.5.2. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

Herzberg (1968) mengusulkan bahwa sebagian besar faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah motivator (prestasi, pengakuan, kepuasan pekerjaan

itu sendiri, tanggung jawab dan peluang untuk kemajuan dan pertumbuhan) Untuk mencapai tujuan perusahaan 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.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. Merihot (dalam Marliani 2015) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengerahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu fasilitas dan motivasi kerja. Pengaruh ketiga variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Moenir (2011:119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan PT Sarana Lintas Caraka”, menunjukkan bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

### **2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dalam bekerja tentu harus memiliki motivasi yang tinggi, hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kinerja. Motivasi kerja akan memberikan dorongan semangat terhadap diri seseorang. Robbins dan Counter (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” menunjukkan bahwa motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

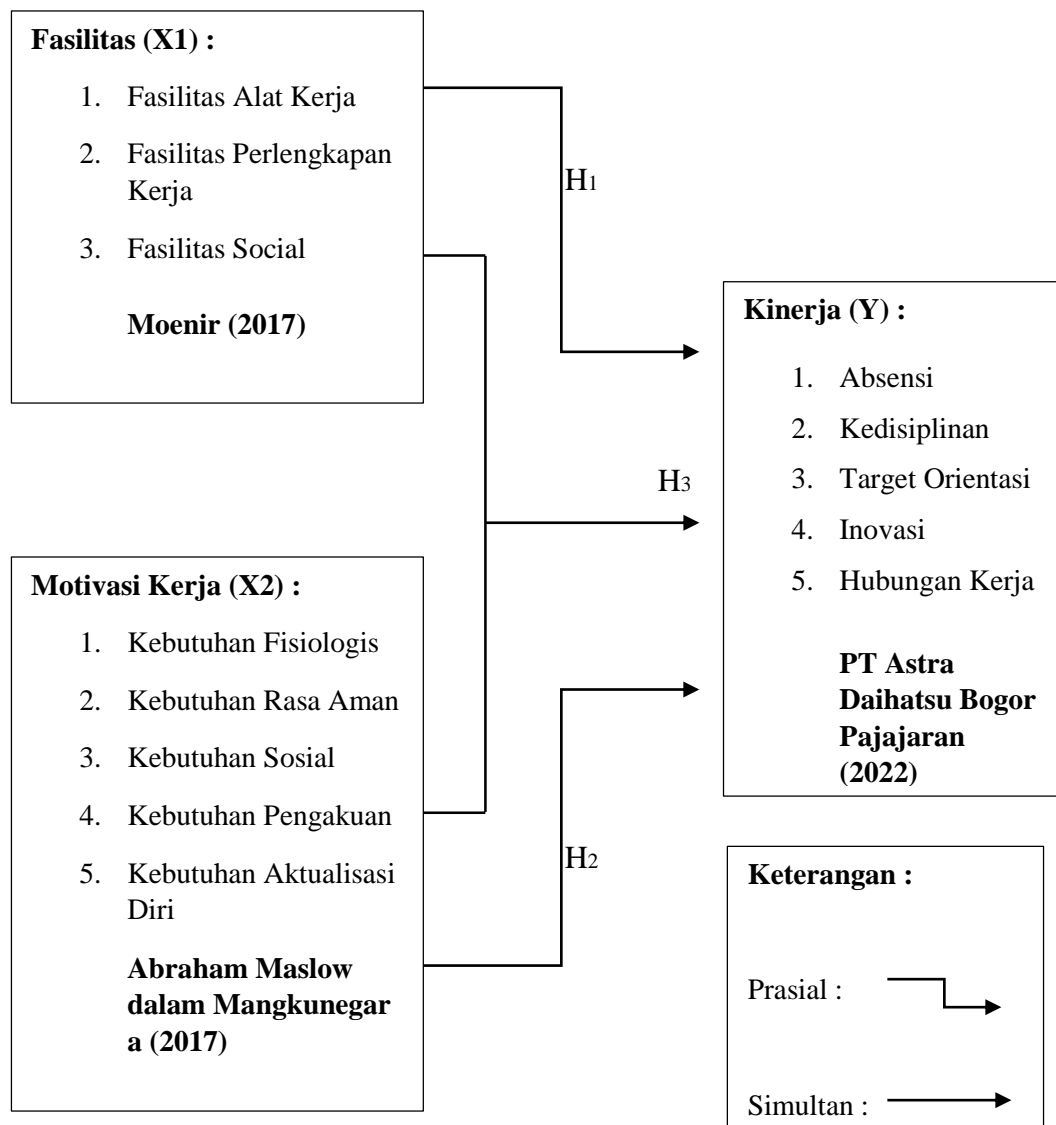
### **3. Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun teori dasar yang mendukung adanya pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, seperti Menurut Gibson (dalam Donni, 2021:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor

internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dikembangkan. faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Lalu faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja seperti fasilitas kantor. Menurut teori ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Dari dua teori diatas didukung oleh penelitian sebelumnya dan dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sangat memadai maka pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan. Begitu juga dengan motivasi, motivasi menjadi sebuah dorongan untuk karyawan lebih mengetahui proses kerja yang akan dilakukan. Dengan fasilitas dan motivasi kerja yang baik, maka masing-masing karyawan dapat meningkatkan hasil kerja untuk kemajuan perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



## Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

### 2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Fasilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- H<sub>2</sub> : Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
- H<sub>3</sub> : Fasilitas dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh fasilitas dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

#### 3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah fasilitas kerja (X1) yaitu: Fasilitas Alat Kerja, Fasilitas Perlengkapan Kerja, Fasilitas Sosial. Dan motivasi kerja (X2) yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Aktualisasi diri. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Absensi, Kedisiplinan, Target Orientasi, Inovasi, Hubungan Kerja yang dilakukan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual*, yang menjadi objeknya merupakan karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran yang berjumlah 52 orang. Penulis melakukan penelitian pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran yang berlokasi di Jl. Pajajaran Raya Bogor No.22, RT.02/RW.11, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16153.

#### 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

##### 3.3.1. Jenis Data Penelitian

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

##### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan beberapa karyawan, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa jumlah pertanyaan kepada karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas Alat Kerja	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik	Interval
		Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman	Interval
	Fasilitas Perlengkapan Kerja	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	Interval
		Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien	Interval
	Fasilitas Sosial	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai	Interval
		Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat	Interval
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisik	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	Interval
		Tujuan karyawan bekerja untuk dapat hidup layak	Interval
	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	Interval
		Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	Interval
	Kebutuhan Social	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	Interval
		Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	Interval
	Kebutuhan Pengakuan	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	Interval

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan	Interval
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	Interval
		Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang	Interval
Kinerja (Y)	Absensi	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu	Interval
		Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	Interval
	Kedisiplinan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval
		Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	Target Orientasi	Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	Interval
		Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan	Interval
	Inovasi	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
		Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya	Interval
	Hubungan Kerja	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	Interval
		Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja	Interval

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 52 orang pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Menurut Sugiyono (2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel adalah semua anggota populasi yang berjumlah 52 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1. Data Primer

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara:

##### a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara:

##### 1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

##### 2. Kuisioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai pemberian kompensasi dan kinerja karyawan kepada responden untuk jawabnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang lima point (1-5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya:

Tabel 3.2 Skala Likert untuk Fasilitas Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1



Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Motivasi Kerja

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 4 Skala Likert untuk Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

*Sumber: Sugiyono (2021)*

Pada penelitian ini untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden. Maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

Skala “Likert” (Berdasarkan Kesepakatan Atau Rujukan)

Skala 1-5:

SS = Sangat Setuju: menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

ST = Setuju: menyetujui hampir semua isi pernyataan

RR = Ragu-Ragu: tidak dapat memutuskan setuju atau tidak-setuju terhadap isi pernyataan.

TS = Tidak Setuju: tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan

STS = Sangat Tidak Setuju : tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

Skala “Rating” (Berdasarkan Frekuensi Perilaku/Aktivitas/Aksi)

Skala 1-5:

SL = Selalu: aktivitas/perilaku yang terus-menerus (kontinyu) dilakukan

SR = Sering: aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan

KD = Kadang-kadang: aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak

PR = Pernah: aktivitas/perilaku yang hanya 1-2x pernah dilakukan selama periode tertentu

TP = Tidak Pernah: tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut

Kemudian untuk menentukan nilai rata-rata pada masing-masing butir pernyataan, maka digunakan rumus:

$$C1 = \frac{\text{range}}{K}$$

Keterangan:

C1 = Interval

Range = Selisih batas atas dengan batas bawah

K = Banyaknya kelas

Maka interval kelasnya:

$$C1 = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudia dibuat rentang skala. Rentang skala yang dimaksud adalah:

Tabel 3. 5 Kategori Nilai Mean Variabel Fasilitas Kerja

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Tabel 3. 6 Kategori Nilai Mean Variabel Motivasi Kerja

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Tabel 3. 7 Kategori Nilai Mean Variabel Kinerja Karyawan

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik

Skala Data	Kelas	Kategori
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

#### b. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

### 3.6.2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan melalui keterangan, landasan-landasan teori atau definisi-definisi dari berbagai buku dan tulisan yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti.

## 3.7. Kalibrasi Instrumen

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017:125) adalah Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- $\sum x^2$  = jumlah pangkat dari nilai variabel x
- $\sum y^2$  = jumlah pangkat dari nilai variabel y
- $\sum x$  = jumlah nilai variabel x
- $\sum y$  = jumlah nilai variabel y
- $\sum xy$  = jumlah perkalian variabel x dan y
- n = jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel} = 0,361$ ,  $n = 30$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid.

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS 26 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n-2$ . Untuk mencari nilai  $r$  tabel dengan  $n = 52$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r$  tabel dapat diketahui sebesar 0,230. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0.6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0.6$ .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas tes secara keseluruhan.

P = proporsi subjek yang menjawab item dengan benar.

q = proporsi subjek yang menjawab item dengan salah.

$\sum pq$  = jumlah hasil perkalian antara p dan q.

N = banyak item.

$S^2$  = Standar deviasi dari tes (standar deviasi adalah akar varians).

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Keterangan Kriteria terhadap Koefisien Alpha Cronbach

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas yaitu Fasilitas kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu :

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui table, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah: Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif  
 F = Frekuensi hasil tanggapan  
 responden  $\sum f$  = Total Frekuensi

Menurut Sugiyono (2021) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2021) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil Fasilitas Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Tabel 3.10 Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Tabel 3. 11 Interpretasi Hasil Kinerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2021)*

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal

atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas Kolmogorov-smirnov dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, berdasarkan kriteria:

- Nilai Sig.  $\geq 0,05$ , berarti data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.
- Nilai Sig.  $\leq 0,05$ , berarti data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat diukur berdasarkan aturan variance inflation factor (VIF) dan besaran Tolerance. Apabila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 10$  maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai  $VIF > 10$  dan besaran  $Tolerance < 10$  maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi uji heterokedasitas dapat melihat dari pola gambar *scatterplot* model dan melakukan Uji Glejser.

### 3.8.3. Analisis Linear Berganda

Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel bebasnya lebih dari satu variabel penduga. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X.

Menurut Sugiyono (2021) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Dengan Y adalah Kinerja, dan X1 adalah Fasilitas, X2 adalah Motivasi Kerja a adalah konstanta (intercept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS.

### 3.8.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1, X2, X3, Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

1. Apabila angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak
2. Apabila angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, atau
3. Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak
4. Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima

Menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$t \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Keterangan:

$t$  = menghitung fungsi  $t$  dengan derajat kebebasan (df)

$\beta n$  = koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta n$  = standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikansi)  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) atau  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- Jika probabilitas (signifikansi)  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) atau  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

#### 2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas ( $X$ )

Cara pengujian signifikansi dengan taraf 5% adalah sebagai berikut:

- 1) Jika:  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.
- 2) Jika:  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.
- 3) Kemudian menghitung nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan:

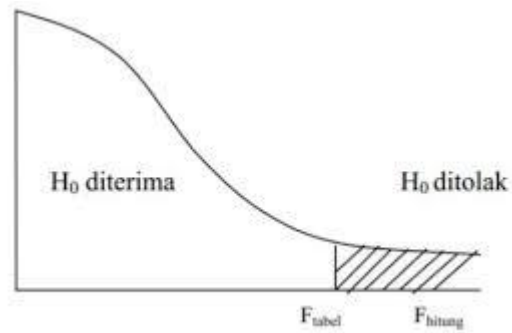
$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(k,dk)}$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah variabel bebas

$dk$  =  $n-k-1$





Gambar 3.1 Kurva Uji F

### 3.8.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Pada penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  : Koefisien Determinasi

$R$  : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PT Astra Daihatsu Bogor**

PT Astra International merupakan kesatuan usaha yang bergerak di bidang distribusi kendaraan bermotor dan penyertaan modal dalam berbagai usaha industri, agribisnis, perdagangan dan usaha pembiayaan bidang usaha. Kelompok Usaha PT Astra International dapat dikelompokkan menjadi 5 Divisi, yaitu Divisi Astra Motor, Divisi Astra Industries, Divisi Astra Finance, Divisi Astra Resources, dan Divisi Astra Systems.

Astra memiliki anak-anak perusahaan yang menjadi agen tunggal pemegang merek untuk merek sebagai berikut: TOYOTA (PT Toyota Astra Motor), DAIHATSU (PT Astra Daihatsu Motor), BMW (PT Tjahaja Sakti Motor), PEUGEOT (PT Multi France), ISUZU (PT. Pantja Motor), dan NISSAN DIESEL (PT Astra Nissan Diesel Indonesia). Pada dasarnya, selain menangani produksi dan keagenan, anak-anak perusahaan ini juga menangani pasar ekspor bagi produk-produknya.

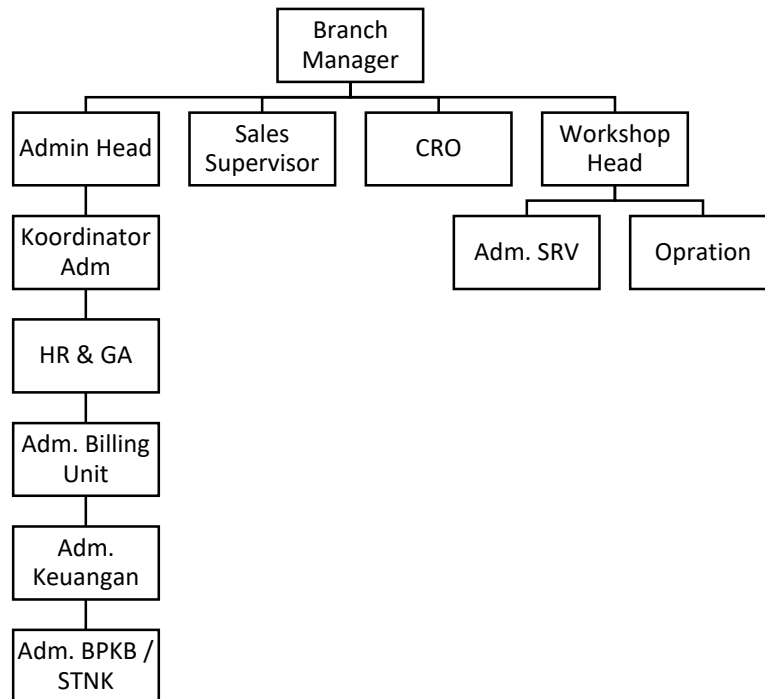
Daihatsu Sales Operation (DSO) sebagai salah satu divisi penjualan otomotif PT Astra International Tbk memulai bisnisnya pertama kali pada tahun 1973 dibawah PT Astra International Incorporated – Motor Vehicle Division (PT AI Inc. – MVD). Pada tahun 1993, PT Astra International Incorporated – Motor Vehicle Division (PT AI Inc. – MVD) menciptakan satu merk dagang ASTRA MOBIL yang membawahi unit penjualan Daihatsu, Isuzu, BMW, Peugeot dan Nissan Diesel.

Untuk menjadi retailer dan distributor kendaraan Daihatsu yang terdepan dengan pertumbuhan yang berkesinambungan, AI-DSO dituntut untuk selalu memberikan performa ekstra dari seluruh jajaran – dari manajemen hingga ke tingkat garda depan yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Karena itu, usaha-usaha penyempurnaan sistem manajemen, strategi pemasaran dan penjualan terus dilakukan secara konsisten dan dibarengi dengan pembinaan kualitas sumber daya manusia, dari perekrutan sampai pembinaan, yang terencana melalui training & workshop yang diharapkan mampu mengantisipasi perkembangan pasar yang dinamis dewasa ini.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi PT Astra Daihatsu Bogor**

Berikut merupakan struktur organisasi pada PT Astra Daihatsu Bogor:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Berdasarkan struktur organisasi di atas berikut merupakan uraian pekerjaan pada setiap bagian yang ada di PT Astra Daihatsu Bogor:

1. Tugas dan Tanggung Jawab *Branch Manager*  
Memimpin kantor cabang dan memastikan agar target dari kantor cabang terpenuhi dalam waktu yang tepat. Branch manager juga bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan kantor cabang.
2. Tugas dan Tanggung Jawab *Admin Head*  
Mengelola semua kegiatan administrasi yang ada di dalam cabang dan memastikan setiap kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan.
3. Tugas dan Tanggung Jawab *Sales Supervisor*  
Sebagai pemimpin dan pengawas agar penjualan serta targetnya tercapai dari tim sales, sales supervisor juga bertugas membantu memecahkan masalah dalam pemasaran.
4. Tugas dan Tanggung Jawab *Customer Relation Office (CRO)*  
Menyampaikan informasi, menerima complain, melakukan follow up ke pelanggan, menjaga standarisasi layanan serta mendata pelanggan.
5. Tugas dan Tanggung Jawab *Workshop Head*  
Bagian *Workshop Head* bertugas menyusun rencana, membagi tugas dan memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan kegiatan bawahan di lingkungan bengkel serta

menyusun rencana praktek kegiatan perawatan berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bahan pedoman pelaksanaan tugas.

6. Tugas dan Tanggung Jawab Koordinator Admin  
Bagian Koordinator Admin ini bertugas dan bertanggungjawab atas pengelolaan aspek administrasi, keuangan, dan pengadaan yang mencakup pengelolaan, pelaporan dan pengendalian.
7. Tugas dan Tanggung Jawab *HR & GA*  
Memiliki tugas utama sebagai pemegang kendali pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dan mengatur, merawat, memperhatikan dan mengerjakan berbagai hal yang berkaitan dengan urusan kantor baik dalam bentuk fisik maupun non fisik.
8. Tugas dan Tanggung Jawab *Adm. Billing Unit*  
Bagian selanjutnya adalah Adm. Billing Unit memiliki tugas menyiapkan, membuat dan mencetak tagihan kepada pelanggan beserta kelengkapannya. Dan mengarsip seluruh dokumen penagihan menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
9. Tugas dan Tanggung jawab Adm. Keuangan
  - 1) Mengatur arus uang perusahaan
  - 2) Menyusun rencana anggaran perusahaan
  - 3) Mengurus surat berharga milik perusahaan
  - 4) Mengurus pembayaran hutang perusahaan
  - 5) Menyusun kebijakan terkait anggaran perusahaan
10. Tugas dan Tanggung Jawab Adm. BPKB / STNK
  - 1) Menangani proses pengajuan faktur untuk pembuatan stnk dan bpkb atas unit kendaraan
  - 2) Mengatur distribusi stnk dan bpkb ke leasing atau pelanggan
  - 3) Membuat laporan pembelian dan penjualan
11. Tugas dan Tanggung Jawab Adm SRV
  - 1) Bertugas untuk menerima barang yang akan di service dari pelanggan
  - 2) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran barang yang di service
  - 3) Mengerjakan kegiatan administrasi
  - 4) Mengelola buku harian
  - 5) Membantu melengkapi data yang dibutuhkan untuk pengiriman barang
  - 6) Menjawab dan menerima telepon masuk
12. Tugas dan tanggung Jawab Operation
  - 1) Mengkoordinasi dan memantau aktivitas oprasional perusahaan
  - 2) Mengevaluasi laporan operasional
  - 3) Mengawasi persediaan barang/jasa dan letak fasilitas

## 4.2. Kondisi/Fakta Variabel yang Diteliti / Deskripsi Karakteristik Responden

### 4.2.1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kepada karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 52 orang sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Responden	Persentase
1	Laki-laki	47 Orang	90%
2	Perempuan	5 Orang	10%
Jumlah		52 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023



Gambar 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

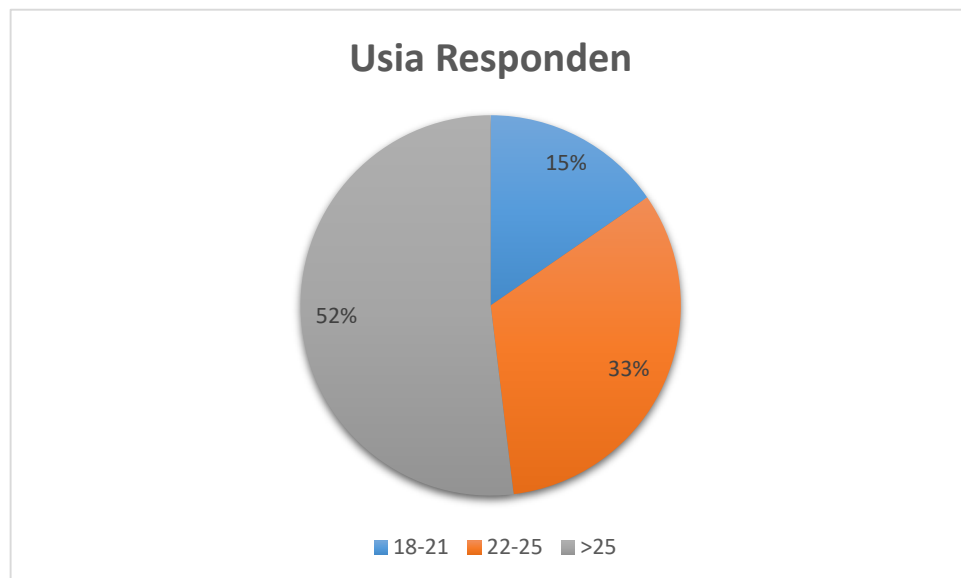
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase 90%, sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 5 orang responden dengan persentase 10%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran didominasi oleh laki-laki.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Tanggapan Responden	
		Responden	Persentase
1	18-21 Tahun	8 Orang	15%
2	22-25 Tahun	17 Orang	33%
3	>25 Tahun	27 Orang	52%
Jumlah		52 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023



Gambar 4. 3 Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa usia responden terbanyak ada pada usia >25 tahun sebanyak 27 dengan persentase 52%, lalu diikuti dengan jumlah responden pada usia 22-25 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 33%, dan pada usia 18-21 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 15%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran didominasi oleh usia >25 tahun.

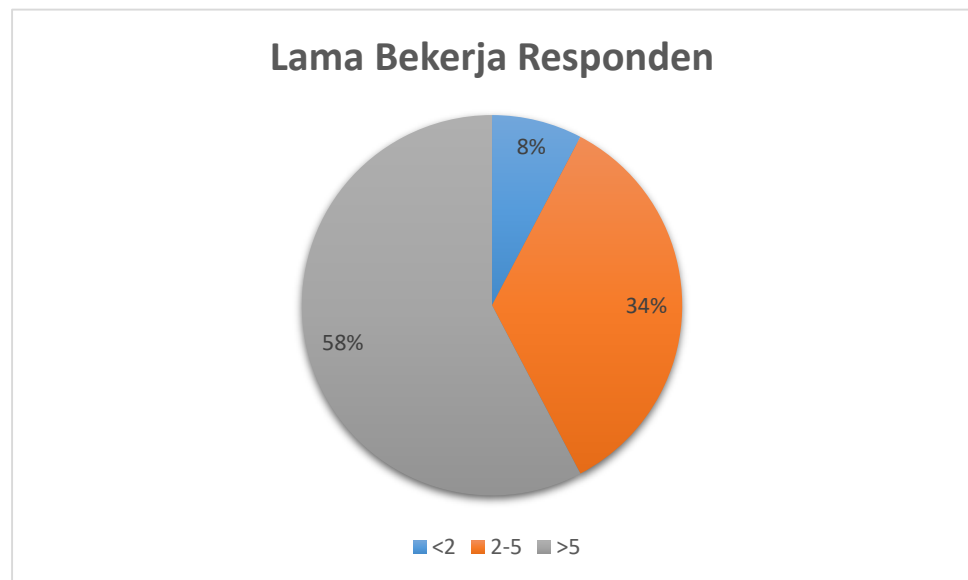
### 3. Karakteristik Responden Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Responden	Persentase
1	<2 Tahun	4 Orang	8%
2	2-5 Tahun	18 Orang	34%

No	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Responden	Persentase
3	>5 Tahun	30 Orang	58%
Jumlah		52 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023



Gambar 4. 4 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja <2 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, untuk dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 34%, sedangkan untuk lama bekerja >5 tahun ada sebanyak 30 orang dengan persentase 58%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran didominasi oleh lama bekerja >5 tahun.

### 4.3. Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian

#### 4.3.1. Kalibrasi Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian pearson product moment untuk menghitung validitas r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n - 2$ . Untuk mencari nilai r tabel dengan  $n = 52$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n - 2$  sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar dengan tingkat signifikan 5% dibanding dengan r tabel sebesar 0,230 (lihat lampiran r tabel), berikut hasil perhitungan uji validitas dengan jumlah 52 responden.

Kriteria keputusan uji validitas menurut sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- Apabila diketahui : Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.

- Apabila diketahui : Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka data dapat dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

No	Item	r hitung	r tabel n = 52 $\alpha = 0,05$	Keterangan
1	P1	0.646	0.230	Valid
2	P2	0.750	0.230	Valid
3	P3	0.732	0.230	Valid
4	P4	0.578	0.230	Valid
5	P5	0.777	0.230	Valid
6	P6	0.637	0.230	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel fasilitas kerja (X1) dengan kriteria  $r$  tabel 0.230 dari 6 pernyataan, diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item	r hitung	r tabel n = 52 $\alpha = 0,05$	Keterangan
1	P1	0.619	0.230	Valid
2	P2	0.698	0.230	Valid
3	P3	0.662	0.230	Valid
4	P4	0.620	0.230	Valid
5	P5	0.748	0.230	Valid
6	P6	0.636	0.230	Valid
7	P7	0.569	0.230	Valid
8	P8	0.653	0.230	Valid
9	P9	0.477	0.230	Valid
10	P10	0.602	0.230	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X2) dengan kriteria  $r$  tabel 0.230 dari 10 pernyataan, diketahui bahwa terdapat semua instrumen valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan



No	Item	r hitung	r tabel n = 52 $\alpha = 0,05$	Keterangan
1	P1	0.554	0.230	Valid
2	P2	0.774	0.230	Valid
3	P3	0.545	0.230	Valid
4	P4	0.675	0.230	Valid
5	P5	0.682	0.230	Valid
6	P6	0.563	0.230	Valid
7	P7	0.457	0.230	Valid
8	P8	0.669	0.230	Valid
9	P9	0.662	0.230	Valid
10	P10	0.527	0.230	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan kriteria r tabel 0.230 dari 10 pernyataan, diketahui bahwa terdapat semua instrumen valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### a. Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas pada variabel fasilitas kerja menunjukkan Cronbach's alpha 0.771 > 0.6, hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak digunakan.

### b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja menunjukkan Cronbach's alpha  $0.829 > 0.6$ , hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak untuk digunakan.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja menunjukkan Cronbach's alpha  $0.809 > 0.6$ , hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak untuk digunakan.

#### 4.3.2. Analisis Deskriptif

##### 1) Fasilitas Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor fasilitas kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel fasilitas kerja terdiri atas 6 ukuran yang berasal dari 3 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

##### 1. Fasilitas Alat Kerja

Tabel 4. 10 Jawaban "Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10	50	19%
2	Baik	4	28	112	54%
3	Kurang Baik	3	13	39	25%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	203	100
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5(52)} \times 100\% = 78\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas alat kerja melalui pernyataan “Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dikarenakan alat kerja masih dalam kondisi baik.

Tabel 4. 11 Jawaban “Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	2	10	4%
2	Baik	4	30	120	58%
3	Kurang Baik	3	17	51	33%
4	Tidak Baik	2	3	6	6%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	187	100
Rata-rata					71

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5(52)} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas alat kerja melalui pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 71% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dikarenakan fasilitas kerja masih cukup baik.

## 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Tabel 4. 12 Jawaban “Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	9	45	17%
2	Baik	4	24	96	46%
3	Kurang Baik	3	17	51	33%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	196	100
Rata-rata					75

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{5(52)} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas perlengkapan kerja melalui pernyataan “Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 75% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dikarenakan sambungan internet masih cukup mendukung.

Tabel 4. 13 Jawaban “Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	6	30	12%
2	Baik	4	19	76	37%
3	Kurang Baik	3	23	69	44%
4	Tidak Baik	2	4	8	8%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	183	100
Rata-rata					70

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5(52)} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas alat kerja melalui pernyataan “Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 70% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden kurang setuju dikarenakan layout tempat kerja masih kurang efisien.

### 3. Fasilitas Sosial

Tabel 4. 14 Jawaban “Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	11	55	21%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	205	100
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{5(52)} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas sosial melalui pernyataan “Kendaraan pendukung pekerjaan sudah tersedia dan memadai” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa responden setuju dikarenakan tersedianya kendaraan pendukung pekerjaan.

Tabel 4. 15 Jawaban “Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	13	65	25%
2	Baik	4	26	104	50%
3	Kurang Baik	3	11	33	21%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	206	100
Rata-rata					79

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5(52)} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas sosial melalui pernyataan “Kendaraan pendukung pekerjaan sudah tersedia dan memadai” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 79% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa responden setuju dikarenakan tersedianya tempat untuk karyawan.

Tabel 4. 16 Hasil Variabel Fasilitas

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
	<b>FASILITAS ALAT KERJA</b>			
1	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik	52	78,08%	75,00%
2	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman	52	71,92%	
	<b>FASILITAS PERLENGKAPAN KERJA</b>			

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
3	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	52	75,38%	72,88%
4	Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien	52	70,38%	
FASILITAS SOSIAL				
5	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai	52	78,85%	79,04%
6	Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat	52	79,23%	
Rata-rata				75,64%

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Fasilitas Kerja diperoleh rata-rata skor 75,64%, hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator fasilitas sosial sebesar 79,04% dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat” dengan persentase sebesar 79,23%. Dapat dikatakan bahwa karyawan diberikan fasilitas sosial yang layak untuk beristirahat dan beribadah. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada fasilitas perlengkapan kerja sebesar 72,88% dengan pernyataan “Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien” persentase sebesar 70,38%. Dapat dikatakan bahwa ketersediaan ruang tempat kerja yang masih kurang efisien untuk mendukung pekerjaan.

Tabel 4. 17 Hasil Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		22.6923
Std. Error of Mean		.42856
Median		23.0000

Std. Deviation	3.09039
Variance	9.551
Range	17.00
Minimum	13.00
Maximum	30.00
Sum	1180.00

*Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS*

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik fasilitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya sebesar 22,69 dengan range 17 dengan total skor 1180. Untuk mengetahui fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah(jumlah\ pernyataan) + skor\ tertinggi(jumlah\ pernyataan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(6) + 5(6)}{2} = 18$$

Berdasarkan hasil diatas, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 22.61 dan skor teoritis sebesar 18, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $22.69 > 18$  sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran baik.

## 2) Motivasi Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor Motivasi kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel fasilitas kerja terdiri atas 10 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

### 1. Kebutuhan Fisik

Tabel 4. 18 Jawaban “Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10	50	19%
2	Baik	4	28	112	54%
3	Kurang Baik	3	13	39	25%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	203	100



No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5(52)} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisik melalui pernyataan “Apakah gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup?” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4. 19 Jawaban “Tujuan karyawan bekerja untuk dapat hidup layak”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	18	90	35%
2	Baik	4	22	88	42%
3	Kurang Baik	3	9	27	17%
4	Tidak Baik	2	3	6	6%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	211	100
Rata-rata					81

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{211}{5(52)} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan fisik melalui pernyataan “Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat

dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan tujuan bekerja mereka untuk mendapatkan hidup yang layak.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4. 20 Jawaban “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	7	35	13%
2	Baik	4	17	68	33%
3	Kurang Baik	3	22	66	42%
4	Tidak Baik	2	6	12	12%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	181	100
Rata-rata					69

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{5(52)} \times 100\% = 69\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan rasa aman melalui pernyataan “Adanya jaminan kesehatan dalam bekerja” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 69% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden kurang setuju dikarenakan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan masih kurang baik dan merata.

Tabel 4. 21 Jawaban “Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	6	30	12%
2	Baik	4	19	76	37%
3	Kurang Baik	3	23	69	44%
4	Tidak Baik	2	4	8	8%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	183	100
Rata-rata					70

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5(52)} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan rasa aman melalui pernyataan “Ruangan kerja yang aman dan nyaman” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 70% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden kurang setuju dikarenakan ruang kerja masih kurang nyaman dan aman untuk menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4. 22 Jawaban “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	11	55	21%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	205	100
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{5(52)} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan sosial melalui pernyataan “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan selalu berhubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4. 23 Jawaban “Karyawan merasa situasi kerja aman dan menyenangkan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	13	65	25%
2	Baik	4	26	104	50%
3	Kurang Baik	3	11	33	21%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	206	100
Rata-rata					79

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5(52)} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan sosial melalui pernyataan “Aman dan menyenangkan situasi kerja” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 79% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan dalam bekerja situasi kerja yang menyenangkan.

#### 4. Kebutuhan Pengakuan

Tabel 4. 24 Jawaban “Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	8	40	15%
2	Baik	4	21	84	40%
3	Kurang Baik	3	21	63	40%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	191	100
Rata-rata					73

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{5(52)} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan Pengakuan melalui pernyataan “Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 73% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan hasil kerja yang diberikan mendapatkan penghargaan.

Tabel 4. 25 Jawaban “Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10	50	19%
2	Baik	4	19	76	37%
3	Kurang Baik	3	22	66	42%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	194	100
Rata-rata					74

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5(52)} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan pengakuan melalui pernyataan “Merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 74% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan pekerja mendapat pengakuan yang baik oleh perusahaan.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4. 26 Jawaban “Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	12	60	23%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	9	27	17%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	1	1	2%
Jumlah			52	206	100
Rata-rata					79

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{206}{5(52)} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan aktualisasi diri melalui pernyataan “Adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan dari perusahaan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 79% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan dalam bekerja adanya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Tabel 4. 27 Jawaban “Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	11	55	21%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	205	100
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{5(52)} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kebutuhan aktualisasi diri melalui pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “Kuat” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan pekerjaan yang dilakukan sangat menantang.

Tabel 4. 28 Hasil Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
	<b>KEBUTUHAN FISIK</b>			
1	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	52	78,08%	79,62%
2	Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak	52	81,15%	
	<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>			
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja	52	69,62%	70,00%
4	Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	52	70,38%	
	<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>			
5	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	52	78,85%	79,04%
6	Karyawan merasa situasi kerja aman dan menyenangkannya	52	79,23%	
	<b>KEBUTUHAN PENGAKUAN</b>			
7	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	52	73,46%	74,04%

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
8	Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan	52	74,62%	
	<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI</b>			
9	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	52	79,23%	79,04%
10	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang	52	78,85%	
Rata-rata				76,35%

*Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023*

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor 76,35%, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Kebutuhan Fisik sebesar 79,62% dengan pernyataan “Tujuan bekerja untuk dapat hidup layak” dengan persentase sebesar 81,15%. Dapat dikatakan mayoritas responden setuju dikarenakan tujuan bekerja mereka untuk mendapatkan hidup yang layak. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada kebutuhan rasa aman sebesar 70,00% dengan pernyataan “Adanya jaminan kesehatan dalam bekerja” persentase sebesar 69,62%. Dapat dikatakan mayoritas responden kurang setuju dikarenakan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan masih kurang baik dan merata.

Tabel 4. 29 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		38.1731
Std. Error of Mean		.69404
Median		38.0000
Std. Deviation		5.00479
Variance		25.048
Range		26.00
Minimum		24.00



Maximum	50.00
Sum	1985.00

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik fasilitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya sebesar 38,17 dengan range 26 dengan total skor 1985. Untuk mengetahui fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{jumlah pernyataan}) + \text{skor tertinggi}(\text{jumlah pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil diatas, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 38,17 dan skor teoritis sebesar 26, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $38,17 > 30$  sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran baik.

### 3) Kinerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang menunjang tujuan perusahaan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi mudah memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal tentu banyak upaya yang harus dilakukan.

Berikut penilaian terhadap variabel fasilitas kerja terdiri atas 10 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

#### 1. Absensi

Tabel 4. 30 Jawaban “Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	6	30	12%
2	Baik	4	19	76	37%
3	Kurang Baik	3	23	69	44%
4	Tidak Baik	2	4	8	8%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	183	100
Rata-rata					70

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{5(52)} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator absensi melalui pernyataan “Datang ke kantor dengan tepat waktu” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 70% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan absensi karyawan masih kurang baik dan kurang sesuai yang diharapkan perusahaan.

Tabel 4. 31 Jawaban “Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	12	60	23%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	9	27	17%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	207	100
Rata-rata					79

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{207}{5(52)} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator absensi melalui pernyataan “Pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 79% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan pulang kerja karyawan sesuai kebijakan perusahaan.

## 2. Kedisiplinan

Tabel 4. 32 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
----	------------	------	--------------------------	------------	----------------

1	Sangat Baik	5	14	70	27%
2	Baik	4	26	104	50%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	208	100
Rata-rata					80

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{5(52)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kedisiplinan melalui pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 80% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 33 Jawaban “Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10	50	19%
2	Baik	4	20	80	38%
3	Kurang Baik	3	20	60	38%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	194	100
Rata-rata					74

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5(52)} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator Kedisiplinan melalui pernyataan “Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 74% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

### 3. Target Orientasi

Tabel 4. 34 Jawaban “Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	11	55	21%
2	Baik	4	19	76	37%
3	Kurang Baik	3	21	63	40%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	196	100
Rata-rata					75

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{5(52)} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator target orientasi melalui pernyataan “Mampu bekerja mencapai/melebihi target” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 75% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan perusahaan.

Tabel 4. 35 Jawaban “Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	14	70	27%
2	Baik	4	27	108	52%
3	Kurang Baik	3	9	27	17%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	1	1	2%
Jumlah			52	208	100

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Rata-rata					80

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{5(52)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator target orientasi melalui pernyataan “Mampu memenuhi target pekerjaan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 80% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan selalu memenuhi target untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Inovasi

Tabel 4. 36 Jawaban “Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	10	50	19%
2	Baik	4	30	120	58%
3	Kurang Baik	3	11	33	21%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	205	100
Rata-rata					78

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{5(52)} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator inovasi melalui pernyataan “Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 78% yang

menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan bahwa karyawan sangat berinovasi dalam bekerja.

Tabel 4. 37 Jawaban “Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	12	60	23%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	208	100
Rata-rata					80

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{5(52)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator inovasi melalui pernyataan “Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 80% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan selalu memberikan inovasi untuk perusahaan.

#### 5. Hubungan Kerja

Tabel 4. 38 Jawaban “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	13	65	25%
2	Baik	4	29	116	56%
3	Kurang Baik	3	10	30	19%
4	Tidak Baik	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	1	0	0	0%
Jumlah			52	211	100
Rata-rata					81

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{211}{5(52)} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator hubungan kerja melalui pernyataan “Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan karyawan yang bekerja selalu berhubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4. 39 Jawaban “Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	13	65	25%
2	Baik	4	20	80	38%
3	Kurang Baik	3	16	48	31%
4	Tidak Baik	2	2	4	4%
5	Sangat Tidak Baik	1	1	1	2%
Jumlah			52	198	100
Rata-rata					76

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{5(52)} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator hubungan kerja melalui pernyataan “Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja” Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, sebesar 76% yang menunjukkan bahwa responden “Baik” dengan pernyataan tersebut. Dapat dikatakan dalam perusahaan tidak terjadi adanya masalah antar karyawan.

Tabel 4. 40 Hasil Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
	ABSENSI			

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Rata-rata item	Rata-rata Indikator
1	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu	52	70,38%	75,00%
2	Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	52	79,62%	
	<b>KEDISIPLINAN</b>			
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	52	80,00%	77,31%
4	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	52	74,62%	
	<b>TARGET ORIENTASI</b>			
5	Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	52	75,38%	77,69%
6	Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan	52	80,00%	
	<b>INOVASI</b>			
7	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	52	78,85%	79,42%
8	Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya	52	80,00%	
	<b>HUBUNGAN KERJA</b>			
9	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	52	81,15%	78,65%
10	Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja	52	76,15%	
Rata-rata				77,62%

Sumber: Data primer diolah menggunakan ms.excel, tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai Kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 77,62%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Astra



Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai-rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator inovasi sebesar 79,42% dengan pernyataan “Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya” dengan persentase sebesar 80,00%. Dapat dikatakan karyawan selalu memberikan inovasi untuk perusahaan. Untuk instrumen yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada absensi sebesar 75,00% dengan pernyataan “Datang ke kantor dengan tepat waktu” persentase sebesar 70,38%. Dapat dikatakan absensi karyawan masih kurang baik dan kurang sesuai yang diharapkan perusahaan.

Tabel 4. 41 Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		38.8077
Std. Error of Mean		.66082
Median		39.0000
Std. Deviation		4.76523
Variance		22.707
Range		23.00
Minimum		27.00
Maximum		50.00
Sum		2018.00

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik fasilitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya sebesar 38,80 dengan range 23 dengan total skor 2018. Untuk mengetahui fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{jumlah pernyataan}) + \text{skor tertinggi}(\text{jumlah pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil diatas, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 38,80 dan skor teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $38,80 > 30$  sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran baik.

#### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji ini  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. 42 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86374170
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikansinya sebesar  $0.200 > 0,05$ , jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, digunakan nilai Toleransi atau VIF (Variance Inflation Factor). Ketentuan yang digunakan adalah jika VIF lebih besar dari 0,05, maka multikolinearitas dapat dianggap signifikan secara statistik. Jika VIF dibawah atau  $< 10$  dan nilai Tolerance value diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.389	2.101		16.365	.000		
	FASILITAS	-.359	.210	-.541	-1.709	.094	.174	5.737

MOTIVASI	.328	.130	.799	2.526	.015	.174	5.737
a. Dependent Variable: KINERJA							

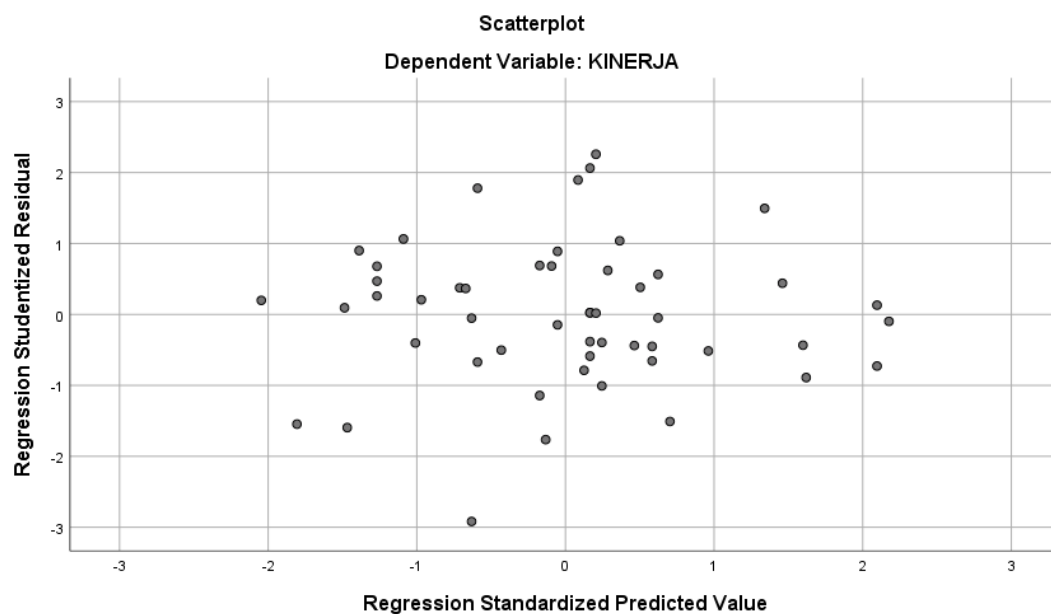
Tabel 4. 43 Uji Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel Fasilitas ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah  $5.737 < 10.00$  dan nilai tolerance value  $0.174 > 0,10$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, titik menyebar di atas angka 0 dan dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

#### 4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 44 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.389	2.101		16.365	.000
	FASILITAS	-.359	.210	-.541	-1.709	.094
	MOTIVASI	.328	.130	.799	2.526	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$= 34.389 - 0.359 + 0.328$$

- Nilai a sebesar 34.389 merupakan konstanta. Hal ini berarti bahwa jika Fasilitas kerja, Motivasi kerja tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 34.389.
- $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar (-0.359), menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan sebesar (-0.359).
- $b_2$  ( nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0.328 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.328.

#### 4.3.5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi

signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 4. 45 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.389	2.101		16.365	.000
	FASILITAS	-.359	.210	-.541	-1.709	.094
	MOTIVASI	.328	.130	.799	2.526	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Rumus untuk mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah:

$$t_{\text{tabel}} = 0,05 ; n-k$$

Keterangan

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = 0,05 ; 52-3$$

$$= 0,05 ; 49$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka dapat diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2,009$  (lihat lampiran t tabel)

- Variabel Fasilitas terhadap Kinerja

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh fasilitas kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,094 > 0,05 dan nilai  $t_{\text{hitung}} (-1,709) <$  nilai  $t_{\text{tabel}} 2,009$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

- Variabel Motivasi terhadap Kinerja

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,015 < 0,05 dan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,526 <$  nilai  $t_{\text{tabel}} 2,009$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (uji f)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini

maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $= 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 4. 46 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.295	2	15.647	4.178	.021 <sup>b</sup>
	Residual	183.502	49	3.745		
	Total	214.797	51			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FASILITAS						

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Rumus untuk mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah:

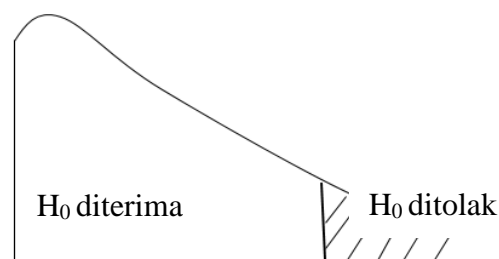
$$F_{\text{tabel}} = (k-1 ; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (3-1 ; 52-3)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 49)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,19$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F$  hitung sebesar  $4,178 > F_{\text{tabel}} 3,19$  (lihat lampiran tabel  $F$ ) dan signifikansi yaitu  $0.021 < 0.05$ , maka keputusannya adalah terima  $H_3$ . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini fasilitas dan motivasi kerja secara simultan (serentak) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



$$F_{\text{tabel}} = 3,19 \quad F_{\text{hitung}} = 4,178$$

Gambar 4. 6 Kurva Uji F

#### 4.3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. 47 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.111	1.93518

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, FASILITAS

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS, tahun 2023

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,146 \times 100\% = 14,6\%$$

Keterangan:

$Kd$  : Koefisien Determinasi

$R$  : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan

Berdasarkan tabel dan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,146 atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6%.

#### 4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

##### 1. Fasilitas Kerja Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel fasilitas kerja yaitu sebesar 75,64%, sehingga dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran ini pada kategori baik, namun masih ada harus dipertahankan dan ditingkatkan hal ini terlihat pada fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas alat kerja. Untuk fasilitas alat kerja mereka selalu mengeluhkan sering terjadinya kendala pada alat kerja seperti komputer, dan pada fasilitas perlengkapan kerja yang di rasa kurang efisien. Adapun hasil wawancara yang dilakukan, hal tersebut dikarenakan perusahaan kurang memberikan perhatian khusus terhadap fasilitas yang mendukung pekerjaan.

## 2. Motivasi Kerja Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja yaitu sebesar 76,35%, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik. Motivasi Kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran ini pada kategori baik, hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan observasi, seperti kebutuhan fisik sebagai mereka mengeluhkan gaji yang diterima masih kurang dengan beban kerja yang diberikan. Adapun hal lainnya seperti kebutuhan rasa aman, khusus pada bagian administrasi dimana ruang kerja mereka terganggu dengan kebisingan kendaraan karena kurangnya peredam ruangan.

## 3. Kinerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 77,62%, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik.

Kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran ini pada kategori baik, hal ini terlihat pada karyawan yang cenderung memberikan inovasi dan hubungan kerja yang baik.

## 4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan perhitungan statistic analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar (-1,709).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil signifikansi  $0,094 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (-1,709) < \text{nilai } t_{tabel} 2.009$  dengan koefisien regresi sebesar (-0.359). hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Sedangkan pada penelitian terdahulu tidak sejalan dengan penelitian Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana karena fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dalam teori Sarwono menyatakan bahwa idealnya temuan riset tidak hanya signifikansi tetapi juga harus bermakna. Jika terjadi riset tidak signifikan tetapi bermakna, maka temuan riset tersebut akan tetap berguna setidaknya-tidaknya menjadi bahan kajian ulang bagi peneliti selanjutnya. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, tidak signifikannya fasilitas ( $X_1$ ) terhadap



kinerja karyawan (Y) karena masih kurangnya teori yang mendukung terhadap praktek yang menyebabkan perusahaan masih tidak meningkatkan fasilitas.

#### 5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan perhitungan statistic analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.328.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil signifikansi  $0,015 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,094 < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$  dengan koefisien regresi sebesar 0,328. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanny Lasterida Sihombing karena motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial.

#### 6. Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan uji f. Hasil uji f nilai signifikansi untuk pengaruh fasilitas ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,178  $> F_{tabel} 3,19$  (lihat lampiran tabel F) dan signifikansi yaitu  $0,021 < 0,05$ , maka keputusannya adalah terima  $H_3$ . Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana dimana fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,146. Hal ini berarti sebesar 14,6% kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran dipengaruhi oleh fasilitas dan motivasi kerja. Kinerja sebagai hasil kerja dari segi kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran terbilang memadai, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel fasilitas kerja sebesar 75,64% adapun hasil rata-rata indikator tertinggi pada variabel fasilitas kerja yaitu fasilitas sosial sebesar 79,23%. Sedangkan untuk indikator rata-rata terendah pada fasilitas perlengkapan kerja sebesar 72,88%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran kuat dalam memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 76,35% adapun hasil rata-rata indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik sebesar 79,62%. Sedangkan untuk indikator rata-rata terendah pada kebutuhan rasa aman sebesar 70,00%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori Baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran terbilang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 77,62% adapun hasil rata-rata indikator tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu inovasi sebesar 79,42%. Sedangkan untuk indikator rata-rata terendah pada absensi sebesar 75,00%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran pada kategori baik.
4. Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) nilai signifikansi sebesar  $0,094 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (-1,709) < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) nilai signifikansi sebesar  $0,15 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,094 < \text{nilai } t_{tabel} 2,009$  maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran.

6. Hasil uji F untuk pengaruh fasilitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F sebesar  $4,178 > F_{\text{tabel}} 3,19$  dan signifikansi yaitu  $0.021 < 0.05$ , maka keputusannya adalah terima  $H_3$ . Adapun hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,146 atau 14,6%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 atau 14,6% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas mengenai Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pada variabel fasilitas kerja, nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu fasilitas perlengkapan kerja. Diharapkan terus dijaga dan dipelihara ruang kantor yang memadai kepada karyawan dikarenakan layout ruang kantor masih dianggap kurang secara efisien oleh beberapa responden. Adapun mengenai variabel motivasi kerja, nilai rata-rata perindikator yang rendah yaitu kebutuhan rasa aman. Diharapkan lebih dipertahankan dan ditingkatkan dikarenakan jaminan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang oleh beberapa responden.
2. Sedangkan mengenai variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata perindikator yang paling rendah yaitu absensi. diharapkan perusahaan harus terus menjaga dan memperhatikan kedatangan karyawan karena absensi bagian terpenting dalam waktu menyelesaikan pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak faktor-faktor lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya pelatihan, kepuasan, kepemimpinan dan lain-lain. Karena pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran hanya 14,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Startegi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Akila. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri "Mimi" Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18No.3, 290-307. Tersedia di: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/6652/5255>.
- Alamsyah, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Umkm Kerajinan Sepatu Di Desa Sukaresmi Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Bogor.
- Anwar, M. (2022). *Hygiene Factors Dan Motivator Factors (Teori Herzberg)*. Makassar.
- Arief Setya Budi, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Volume 19, No. 3., Tersedia di: <https://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/view/485/pdf>.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1., 89-103. Tersedia di: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365/3170>.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Erfan Budi Wijaksono, H. S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri . *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. Vol.1, No.3, Hal 89-105. Tersedia di: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/659/491>.
- Erfan Budi Wijaksono, H. S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, Vol.1, No.3., Hal 89-105. Tersedia di: <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/659/491>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

- Ika Fuzi Anggrainy, N. D. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Volume 2, No. 1.*, pp. 1- 10. Tersedia di: <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>.
- Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, Volume 7 No 1*, Tersedia di: <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277/1737>.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok.
- Kerja, S. D. (2018). *Sedarmayanti*. Bandung.
- Lubis, M. T. (2021). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Segara Belawan*. Medan: Skripsi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd, Vol. 1 No. 2*, Tersedia di: <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/AL-QASD/article/view/508/778>.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1*, 28-40. Tersedia di: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4681/4328>.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung.
- Priyatmono, U. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis Di Pt Kharisma Buana Jaya*. Semarang: Skripsi.
- Purwati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No.2*, 40-51. Tersedia di: <https://www.jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/79/52>.
- Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sihombing, S. L. (2021). *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Panasonic Industrial Device Batam*. Batam: Skripsi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Susanti Budiastuti, S. H. (2022). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Widyaningrum, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noval Fauzi  
Alamat : Jl. H. Usa Kp. Cibogo RT 03/RW 03 No. 56  
Desa Ciseeng Kec. Ciseeng Kab. Bogor  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 06 November 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN Cibogo 01
- SMP : SMP Negeri 1 Ciseeng
- SMA : SMA Negeri 1 Ciseeng
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, April 2023

Peneliti,



(Noval Fauzi)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat Keterangan Magang/Penelitian



PT Astra International Tbk  
Daihatsu  
Jl. Raya Pajajaran No. 22  
Bogor

Telp (62 251) 8325737  
Fax (62 1) 8326633

### **SURAT KETERANGAN** No. 029/HR GA-DSO/BGR/XII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Personalia Dept. **PT Astra International Tbk – Daihatsu Cabang Bogor Bgr Pajajaran** menerangkan bahwa :

Nama : Noval Fauzi  
No Iduk Mahasiswa : 021119267  
Asal Kampus : Universitas Pakuan Kota Bogor  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis / Manajemen

Adalah benar Mahasiswa /i Universitas Pakuan Bogor yang telah melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Astra International Tbk-DSO Bogor Pajajaran . Pelaksanaan terhitung sejak bulan 19 September – 02 Desember 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Bogor, 02 Desember 2022

**PT. ASTRA INTERNATIONAL**  
DAIHATSU SALES OPERATION  
CABANG BOGOR

Dzikri Rahman S.T.  
Personal General Affair



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra  
Daihatsu Bogor Pajajaran

Kepada Yth,

Bapak/IbuSaudara/I Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran

Ditempat,

Nama saya Noval Fauzi (021119267) dan saya Mahasiswa dari Universitas Pakuan. Saya sedang melakukan tugas akhir penelitian dengan judul "Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran".

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan, saya ingin memberikan angket kepada bapak/ibu/saudara/i. Angket ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berada pada PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran. Saya sangat mengharapkan kerjasama dari bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan yang diajukan di dalam angket ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

Bogor, Januari 2023

Hormat saya,



(Noval Fauzi)

## I. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibudiminta untuk memberi tanda centrang (  $\surd$  ) pada setiap pilihan yang tersedia yaitu

Keterangan		Bobot
<b>SS</b> = Sangat Setuju	<b>S</b> = Selalu	5
<b>S</b> = Setuju	<b>S</b> = Sering	4
<b>KS</b> = Kurang Setuju	<b>KK</b> = Kadang-kadang	3
<b>TS</b> = Tidak Setuju	<b>P</b> = Pernah	2
<b>STS</b> = Sangat Tidak Setuju	<b>TP</b> = Tidak Pernah	1

Pada setiap masing-masing nomor pertanyaan yang tersedia pada setiap kolom disamping pertanyaan untuk menemukan seberapa setuju Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai hal-hal tersebut.

## II. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data karyawan terakhir terlebih dahulu dengan cara memberi tanda centrang ( $\surd$ ) pada pilihan jawaban. Seluruh data responden diperlakukan secara rahasia dan hanya diakses oleh peneliti.

1. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan
2. Usia : ( ) 18-21 tahun  
( ) 22-25 tahun  
( ) >25 tahun
3. Lama Bekerja : ( ) <2 tahun  
( ) 2-5 tahun  
( ) >5 tahun

### Variabel Fasilitas Kerja (X1)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Alat pendukung untuk bekerja berfungsi dengan baik					
2	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman					
3	Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan					
4	Ruangan kantor dan ruangan lain di tempat kerja sudah cukup memadai dengan layout yang efisien					
5	Perusahaan menyediakan kendaraan pendukung pekerjaan yang memadai					
6	Perusahaan menyediakan tempat untuk karyawan ibadah dan beristirahat					

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup					
2	Tujuan karyawan bekerja untuk dapat hidup layak					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam bekerja					
4	Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman					
5	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan					
6	Karyawan merasa situasi kerja aman dan menyenangkannya					
7	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
8	Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan					
9	Perusahaan membarikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan					
10	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang					

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		S	S	KK	P	TP
1	Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu					
2	Karyawan pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target					
6	Karyawan mampu memenuhi target pekerjaan					
7	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Adanya inovasi yang diberikan setiap tahunnya					
9	Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan					
10	Tidak ada masalah dengan rekan kerja/lingkungan kerja					

## Lampiran 3 Kodingan Variabel Penelitian

**Kodingan Fasilitas Kerja (X1)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	3	3	3	3	19
3	5	4	4	4	5	4	26
4	4	2	2	3	4	4	19
5	5	4	5	3	5	4	26
6	3	4	5	4	5	5	26
7	4	4	4	3	3	4	22
8	5	4	4	5	5	5	28
9	5	3	3	4	4	4	23
10	4	3	3	3	3	4	20
11	3	3	4	4	3	4	21
12	5	4	3	5	5	2	24
13	4	4	5	4	4	4	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	2	4	5	4	5	23
16	4	4	5	2	4	4	23
17	5	4	4	3	4	4	24
18	3	4	3	3	5	3	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	3	4	4	23
21	3	4	5	4	3	5	24
22	4	5	5	4	4	5	27
23	4	4	4	4	4	5	25
24	5	4	4	4	5	3	25
25	4	4	4	3	4	4	23
26	3	3	5	3	4	3	21
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	2	2	3	2	2	13
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	4	4	2	4	4	21
31	4	4	3	3	4	4	22
32	4	4	4	3	5	3	23
33	3	3	3	3	2	4	18
34	5	4	4	4	5	5	27
35	3	3	3	5	4	5	23
36	4	3	4	2	4	5	22
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	3	3	3	3	19

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	4	4	4	21
42	4	4	4	3	4	4	23
43	4	4	5	5	5	5	28
44	3	3	3	3	3	3	18
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	4	4	4	4	5	26
47	4	3	3	3	4	5	22
48	4	4	4	3	4	3	22
49	4	3	3	4	4	4	22
50	4	3	3	3	3	3	19
51	4	3	3	3	4	4	21
52	4	4	4	2	4	4	22

### Kodingan Motivasi Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	42
6	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
7	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
11	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	33
12	5	5	3	5	5	2	5	4	5	2	41
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
15	3	5	5	5	4	5	2	5	1	5	40
16	4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	35
17	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	37
18	3	2	3	3	5	3	4	3	5	3	34
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
21	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	40
22	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	38
23	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	43
24	5	5	4	4	5	3	4	2	4	3	39
25	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
26	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	24
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	38
31	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
32	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	37
33	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	32
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
35	3	2	5	5	4	5	2	3	5	5	39
36	4	4	4	2	4	5	3	3	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
42	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
47	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	36
48	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
50	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
51	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
52	4	4	2	2	4	4	3	3	5	5	36

### Kodingan Kinerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	43
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	37
9	5	5	2	5	4	5	2	5	5	4	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
12	5	4	5	2	5	1	5	2	5	3	37
13	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	35
14	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	36
15	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	39
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
18	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	39
19	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	41
20	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	42
21	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	36
22	3	4	4	4	3	4	4	5	5	2	38
23	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	37
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	2	4	4	5	5	5	5	3	3	3	39
28	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	38
29	3	5	3	5	3	5	3	4	4	5	40
30	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	32
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
32	5	4	5	2	3	5	5	4	4	1	38
33	2	4	5	3	3	4	4	4	4	3	36
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
44	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	39
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
46	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	41
47	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
48	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
49	2	4	4	3	3	5	5	3	3	2	34
50	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
51	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
52	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47



## Lampiran 4 Uji Instrumen

**Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)**

		<b>Correlations</b>						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	.490**	.238	.223	.568**	.200	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.112	.000	.156	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.490**	1	.685**	.180	.541**	.268	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.202	.000	.055	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.238	.685**	1	.194	.444**	.460**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000		.168	.001	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.223	.180	.194	1	.375**	.340*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.112	.202	.168		.006	.014	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.568**	.541**	.444**	.375**	1	.293*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.006		.035	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	.200	.268	.460**	.340*	.293*	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.156	.055	.001	.014	.035		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.646**	.750**	.732**	.578**	.777**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X2
P1	Pearson Correlation	1	.663**	.324*	.223	.568**	.200	.324*	.125	.360**	.134	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.112	.000	.156	.019	.377	.009	.343	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.663**	1	.374**	.348*	.394**	.373**	.343*	.447**	.141	.274*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.012	.004	.007	.013	.001	.319	.049	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.324*	.374**	1	.642**	.461**	.452**	.148	.303*	-.001	.401**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006		.000	.001	.001	.296	.029	.994	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.223	.348*	.642**	1	.375**	.340*	.181	.376**	.091	.278*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.112	.012	.000		.006	.014	.199	.006	.522	.046	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.568**	.394**	.461**	.375**	1	.293*	.532**	.334*	.508**	.272	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001	.006		.035	.000	.015	.000	.052	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	.200	.373**	.452**	.340*	.293*	1	.011	.451**	.119	.754**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.156	.007	.001	.014	.035		.939	.001	.400	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P7	Pearson Correlation	.324*	.343*	.148	.181	.532**	.011	1	.516**	.470**	.067	.569**
	Sig. (2-tailed)	.019	.013	.296	.199	.000	.939		.000	.000	.637	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P8	Pearson Correlation	.125	.447**	.303*	.376**	.334*	.451**	.516**	1	.135	.400**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.377	.001	.029	.006	.015	.001	.000		.340	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P9	Pearson Correlation	.360**	.141	-.001	.091	.508**	.119	.470**	.135	1	.220	.477**
	Sig. (2-tailed)	.009	.319	.994	.522	.000	.400	.000	.340		.117	.000

N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P10	Pearson	.134	.274*	.401**	.278*	.272	.754**	.067	.400**	.220	1	.602**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.343	.049	.003	.046	.052	.000	.637	.003	.117		.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson	.619**	.698**	.662**	.620**	.748**	.636**	.569**	.653**	.477**	.602**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Y
P1	Pearson	1	.340*	.339*	.157	.369**	.087	.264	.205	.490**	.162	.554**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.014	.014	.267	.007	.539	.058	.145	.000	.250	.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson	.340*	1	.263	.563**	.347*	.526**	.184	.619**	.547**	.358**	.774**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.014		.060	.000	.012	.000	.191	.000	.000	.009	.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson	.339*	.263	1	.000	.429**	.147	.745**	.069	.333*	.080	.545**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.014	.060		1.000	.001	.297	.000	.625	.016	.573	.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson	.157	.563**	.000	1	.527**	.513**	.041	.536**	.279*	.420**	.675**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.267	.000	1.000		.000	.000	.773	.000	.045	.002	.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson	.369**	.347*	.429**	.527**	1	.173	.394**	.204	.425**	.279*	.682**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.001	.000		.219	.004	.147	.002	.045	.000
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson	.087	.526**	.147	.513**	.173	1	.134	.523**	.140	.151	.563**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.539	.000	.297	.000	.219		.344	.000	.324	.286	.000

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P7	Pearson Correlation	.264	.184	.745**	.041	.394**	.134	1	-.039	.175	-.017	.457**
	Sig. (2-tailed)	.058	.191	.000	.773	.004	.344		.782	.214	.902	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P8	Pearson Correlation	.205	.619**	.069	.536**	.204	.523**	-.039	1	.575**	.414**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	.625	.000	.147	.000	.782		.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P9	Pearson Correlation	.490**	.547**	.333*	.279*	.425**	.140	.175	.575**	1	.207	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.045	.002	.324	.214	.000		.140	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P10	Pearson Correlation	.162	.358**	.080	.420**	.279*	.151	-.017	.414**	.207	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.250	.009	.573	.002	.045	.286	.902	.002	.140		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.554**	.774**	.545**	.675**	.682**	.563**	.457**	.669**	.662**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

## Lampiran 5 Tabel r

## r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	<b>0.2306</b>	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Lampiran 6 Tabel t

## t tabel

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



## Lampiran 7 Tabel f

## F tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk  
Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78