

PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP2D MAKASSAR

Rezty Dwi Febriani. S^{*1}, Ridwan², Muh. Said³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}febbyfebriaani@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhsaaid2601@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Secara parsial pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (2) Secara simultan pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Penentuan sampel yaitu seluruh jumlah pegawai yaitu sebanyak 43 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (2) Secara simultan fasilitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (3) Variabel kepuasan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to analyze (1) The partial influence of work facilities, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (2) The simultaneous influence of work facilities, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (3) The most dominant variable influencing employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

This research was conducted on employees at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. The sample consisted of all employees, totaling 43 individuals. The data collection method used was a questionnaire. The analysis method used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1) Partially, work facilities, work motivation, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (2) Simultaneously, work facilities, work motivation, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (3) Job satisfaction is the dominant variable influencing employee performance at PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Keywords: Work Facilities, Work Motivation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping faktor penting lainnya seperti aktiva dan modal.

Menurut Moehariono dalam jurnal Wassem (2021) Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Terkait dengan

kurangnya pelayanan yang diberikan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja Pegawai. Dimana pada tahun 2019 rata-rata nilai kinerjanya adalah 88,6% dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2020 dan 2021 yaitu masing-masing sebesar 89,8% dan 91,8%. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 85,8% dan pada tahun 2023 terjadinya penurunan sebesar 81,8%. Pada penurunan ini masih bisa dibilang tidak terlalu drastis dan masih bisa diperbaiki kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai supaya semangat kerja pegawai tinggi. Menurut Dradjat dalam jurnal Rintama (2018) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Menurut Suwatno & Priansa dalam jurnal Maharani (2023) motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Selain fasilitas kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah perasaan positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja yang timbul karena faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi sesuai kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan survey pendahuluan didapatkan keterangan mengenai kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan kesempatan promosi yang sangat terbatas. Sementara jika dilihat hubungan rekan kerja pegawai lebih cenderung bekerja secara berkelompok, dan mereka jarang untuk saling membantu antar kelompok. Berdasarkan fenomena latar belakang diatas tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. UP2D (Persero) Makassar”.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pertama diawali dari penelitian Annisa Sufiyati, Emi Suwarni dan Defia Riski A, (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Secara simultan fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah.

Erfan Budi W, Heru S dan Nuraidya F, (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. Hasil hipotesis secara simultan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri.

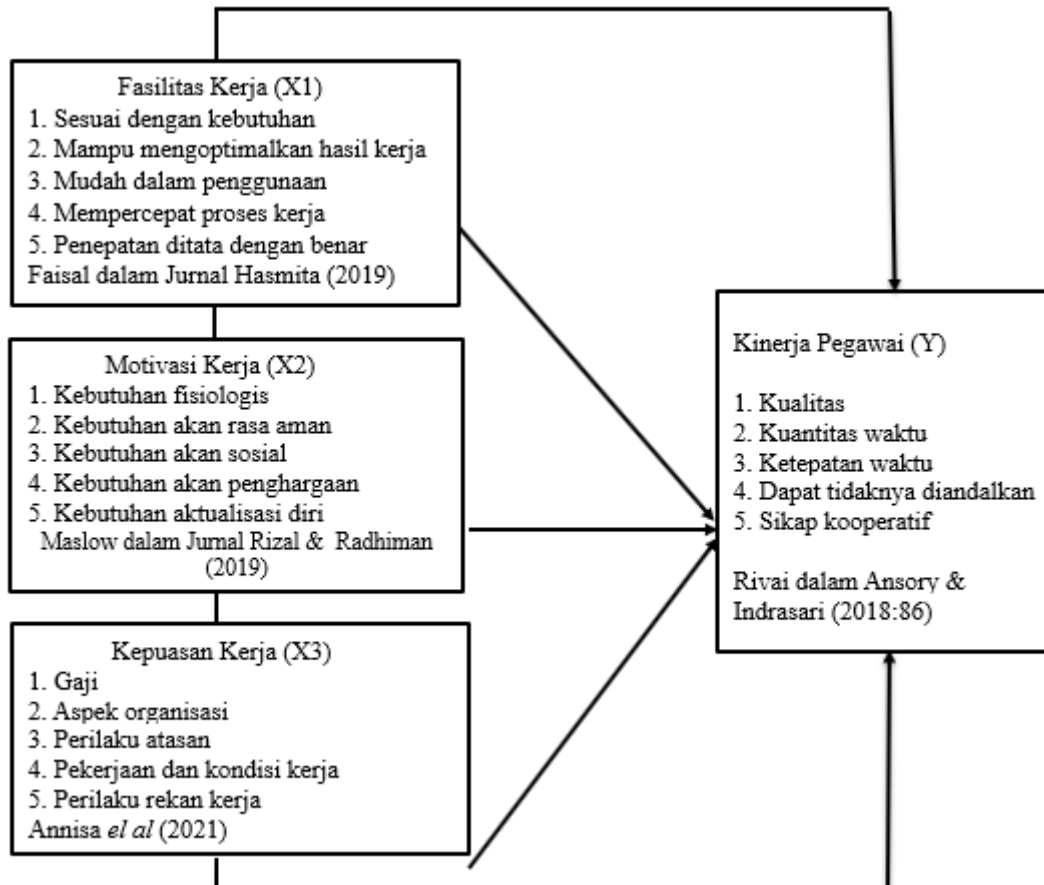
Salju dan Greis Patar, (2022). Pengaruh Fasilitas, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili. Hasil penelitian fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang lebih meningkat, sehingga menimbulkan rasa keterkaitan dari pada pegawai, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dedi Antoni, David Ariswandy dan Ifaturohia, (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Pelayanan BPJS

Kesehatan Cabang Metro). Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut: secara parsial bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro.

Berdasarkan ulasan teori dan penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pikir, Hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar
2. Diduga fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar
3. Diduga dari ketiga variabel tersebut yaitu, variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terdapat variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada kantor PT. PLN (Persero) UP2D Makassar berlokasi di Jl. Serui No. 5A. Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dari bulan Februari sampai Mei tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar yang berjumlah 43 orang pegawai. Dalam penelitian menggunakan data kuantitatif, dimana data yang diperoleh berupa angka, kemudian dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Data yang diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Sedangkan data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi data pada kantor PT. PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitia adalah melakukan observasi awal dan kuesioner serta pendukung bersumber dari dokumen-dokumen. Teknik analisis data penelitian ini yaitu menggunakan analisis statistik melalui program aplikasi software SPSS versi 25 yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Penyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel 5 %	Hasil	Keterangan
X1.1	0,474	0,308	r hitung > r tabel	Valid
X1.2	0,679	0,308		Valid
X1.3	0,753	0,308		Valid
X1.4	0,707	0,308		Valid
X1.5	0,552	0,308		Valid
X2.1	0,796	0,308		Valid
X2.2	0,605	0,308		Valid
X2.3	0,673	0,308		Valid
X2.4	0,663	0,308		Valid
X2.5	0,767	0,308		Valid
X3.1	0,723	0,308		Valid
X3.2	0,815	0,308		Valid
X3.3	0,782	0,308		Valid
X3.4	0,486	0,308		Valid
X3.5	0,685	0,308		Valid
Y1	0,706	0,308		Valid
Y2	0,849	0,308		Valid
Y3	0,846	0,308		Valid
Y4	0,753	0,308		Valid
Y5	0,822	0,308		Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator variabel dari fasilitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada indikator variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach's alpha</i> (α)	<i>Cross of Value</i>	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,599	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,722	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,710	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya *Crobach's alpha* (α) untuk variabel fasilitas kerja (X1) sebesar $\alpha = 0,599$ kemudian variabel motivasi kerja (X2) sebesar $\alpha = 0,722$ selanjutnya variabel kepuasan kerja (X3) sebesar $\alpha = 0,710$ sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $\alpha = 0,855$ berdasarkan hasil keempat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti keempat instrument atau variabel penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.451	1.266		-1.936	.060
	Fasilitas Kerja	.312	.078	.281	3.991	.000
	Motivasi Kerja	.244	.063	.265	3.892	.000
	Kepuasan Kerja	.568	.085	.515	6.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 pada tabel *Coefficients* diatas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -2,451 + 0,312X_1 + 0,244X_2 + 0,568X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. α = konstanta dari persamaan regresi berganda sebesar -2,451 dan bertanda negatif,

yaitu -2,451 artinya apabila variabel fasilitas kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kepuasan kerja (X3) sama dengan nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) mengalami penurunan sebesar -2,451 satuan.

2. β_1 = Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja (X1) yaitu sebesar 0,312 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel fasilitas kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,312 satuan.
3. β_2 = Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,224 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,224 satuan.
4. β_3 = Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,568 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,568 satuan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar adalah kepuasan (X3). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,568 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Thitung	Signifikasnsi
Fasilitas kerja (X1)	3.991	.000
Motivasi kerja (X2)	3.892	.000
Kepuasan kerja (X3)	6.652	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Untuk ttabel diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $43-4-1 = 38$, dengan menggunakan uji dua sisi $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 1,685. Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 3,991 sedangkan ttabel sebesar 1,685 sehingga $thitung\ 3,991 > ttabel\ 1,685$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Berdasarkan tabel uji t diatas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 3,892 sedangkan ttabel sebesar 1,685 sehingga $thitung\ 3,892 > ttabel\ 1,685$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.451	3	48.817	140.521	.000 ^b
	Residual	13.549	39	.347		
	Total	160.000	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Nilai Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df = n - k$. Dimana k = jumlah variabel (bebas+terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $(4-1) = 3$ dan $(43-3) = 40$. Hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,84 (lihat pada lampran Ftabel probabilitas 0,05)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 140.521 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $140.521 > f_{tabel}$ sebesar 2,84 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Adapun hasil output SPSS di atas kita dapat dilihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($sig < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) jika diuji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Uji Dominan (Uji β)**Tabel 6. Hasil Uji Dominan (Uji β)**

Variabel	Beta	Signifikasnsi
Fasilitas kerja (X1)	.281	.000
Motivasi kerja (X2)	.265	.000
Kepuasan kerja (X3)	.515	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai beta sebesar 0,515, kemudian variabel fasilitas kerja dengan nilai 0.281 dan variabel terendah adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,265.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.909	.589

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 7 dari hasil pengolahan data diketahui bahwa besar R^2 (R Square) sebesar 0,915 atau sebesar 91,5% yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 91,5% sedangkan sisanya 9,5% dijelaskan oleh variabel variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

PEMBAHASAN**Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara statistik fasilitas kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja pegawai juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai. Hasil dari kesimpulan ini memberikan hipotesis bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan pegawai untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas pegawai. Adapun indikator dari fasilitas kerja menurut Faisal dalam jurnal Hasmita (2019) ialah: sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar.

Penelitian ini didukung oleh Erfan Budi (2023) yang mengemukakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri terbukti positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Angga Dika (2022), Annisa (2021), Sri Wahyuni (2019), Salju & Greis Patar (2022), Wanda Febri (2022) dan Dedi Antoni (2023) yang memperoleh hasil penelitian dengan kesimpulan yang sama bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara statistik motivasi kerja dapat berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hal ini mengisyaratkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Penelitian ini didukung oleh Sri Wahyuni (2019) yang mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Sulawesi Tengah terbukti positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Salju & Greis Patar (2022), Wanda Febrial (2022), dan Dedi Antoni (2023) yang memperoleh hasil penelitian dengan kesimpulan yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara statistik kepuasan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para pegawai maka pegawai akan merasa puas dan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2021), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dedi Antoni (2023). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin terpuaskan pegawai, maka pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan diperoleh hasil yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Hal ini bermakna jika terdapat peningkatan pada fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan sudah menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dan meningkatnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan turut meningkat. Kinerja yang baik tentu akan berdampak pada produktivitas serta kinerja instansi. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, tidak ada pelaku bisnis dari sektor pemeritahan manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Pegawai akan lebih produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan fasilitas kerja yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus benar-benar memberikan ruang kerja yang dibutuhkan pegawainya.

Kepuasan Kerja Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai beta sebesar 0,515. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator kepuasan kerja terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji. Sistem pemberian gaji pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar dihitung berdasarkan target kerja yang telah dicapai pegawai. Jadi besaran gaji pokok yang akan diterima pegawai itu berdasarkan jabatan yang di kerjakan yang dapat diselesaikan oleh pegawai. Selain itu PT. PLN (Persero) UP2D Makassar memberikan tambahan bonus bagi pegawai yang ditetapkan perusahaan berdasarkan Surat Keputusan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar merasa puas dengan gaji yang diterimanya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang tertulis mengenai pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

4. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

SARAN

Adapun saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk jumlah sampel yang menjadi responden dapat diperbanyak untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian lebih baik lagi.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variable lain selain fasilitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Memanfaatkan waktu penelitian untuk lebih fokus pada penelitian yang dilakukan dalam penyelesaiannya yang lebih maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada beberapa orang penting yang ikut serta dalam penyelesaian tesis ini: Yang pertama kepada Dr. Ridwan, S.E., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.A.P selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan hasil penelitian tesis ini. Kemudian kepada Cinta pertama dan pintu surgaku, Ayah dan Ibuku. Terimakasih atas segala doa, dan dukungan yang tak pernah putus. Memberikan cinta, kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang mengiringi setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih telah mengantarkan ananda sampai dititik terbaik ini. Serta kepada Saudariku, Ria Amriani, Amd.Kep. Terimakasih telah menjadi kakak yang mendukung penuh segala kegiatanku selama proses penyelesaian pendidikan ini, memberikan semangat agar tetap sehat melewati masa penyusunan tesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, D., Ariswandy, D., Ifaturohia. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Pelayanan BPJS Kesehatan Cabang Metro). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3 No 1.
- Hasmita (2020). Pengaruh kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3.
- Maharani D. M., Dyah, S., Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. 14(1). 66-77.
- Putrasari, P., Dwinanda, G., & Hidayat, M. (2024). Analisis Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat (Studi Kasus Biro Umum). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4845>
- Rintama, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintah (JISPAR)*. 7(1). 31-37.
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*. 2(4). 49-61.

- Salju., Patara, G. (2022). Pengaruh Fasilitas, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(1). 54-67.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. *Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*. 1(1). 12-21.
- Wibisono, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2.3142>
- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., Fajariah, N. (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*. 1(3). 89-105.