

Pengaruh Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nabila Anisah Putri*, Herry Sussanto

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Gunadarma
Jalan Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat, Indonesia
Email: ^{1,*}nabilaanisaputri29@gmail.com, ²herry@staff.gunadarma.ac.id
Email Penulis Korespondensi: nabilaanisaputri29@gmail.com

Abstrak-Pengaruh fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera merupakan tujuan dari penelitian ini. Dengan menggunakan data primer kuantitatif, prosedur analisis penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien signifikansi. Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen untuk mengumpulkan data, dan jumlah data valid yang berhasil dikumpulkan dari responden adalah 40. Total sampling, yang merupakan suatu metode nonprobability sampling, digunakan untuk penelitian ini dalam hal pengambilan sampel. SPSS adalah perangkat lunak pengolahan data statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data pada penelitian. Temuan riset menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja tersedia hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja pekerja CV Sebelas Saudara Sejahtera. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera. Artinya, cara pemimpin memimpin dan kemampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan berperan penting mendorong peningkatan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugasnya. Untuk uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 atau 71,7% menunjukkan bahwa 71,7% variasi perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja secara individu tidak signifikan, dalam konteks kombinasi faktor-faktor lainnya, kehadiran fasilitas kerja tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract-The influence of work facilities, leadership style, and work motivation on employee performance at CV Sebelas Saudara Sejahtera is the objective of this study. By using quantitative primary data, the analysis procedures of this study include normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, t-test, F-test, and significance coefficient. In this study, a questionnaire serves as an instrument for collecting data, and the number of valid data successfully collected from respondents is 40. Total sampling, which is a nonprobability sampling method, is used for this study in terms of sampling. SPSS is a statistical data processing software tool used to analyze the data in the study. The research findings show that the variable of work facilities does not have an impact on employee performance, this indicates that even though work facilities are available, it does not directly improve the performance of CV Sebelas Saudara Sejahtera employees. Meanwhile, the variables of leadership style and work motivation have an impact on employee performance at CV Sebelas Saudara Sejahtera. This means that the way leaders lead and the company's ability to motivate employees play an important role in encouraging work improvement. An effective leadership style can create a conducive work environment, while high work motivation encourages employees to be more productive and committed to their duties. For the F test, the significance value is 0.000, which is smaller than 0.05, so work facilities, leadership style, and work motivation simultaneously affect the performance of CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang employees. The coefficient of determination (R^2) value of 0.717 or 71.7% indicates that 71.7% of the variation in changes in employee performance can be explained by variations in work facilities, leadership style, and work motivation. This shows that although work facilities are not individually significant, in the context of a combination of other factors, the presence of work facilities still contributes to improving overall performance.

Keywords: Work Facilities; Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di tengah universalisasi dan kompetisi yang sengit, sumber daya manusia mempunyai peran begitu signifikan untuk menentukan suksesnya suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada individu yang level produktivitasnya berlainan pada pihak lain, dimana produktivitas itu diimplementasikan guna mendapatkan target organisasi (Yuwono et al., 2023). Sumber Daya Manusia menjadi pendorong utama dari seluruh aktivitas operasional perusahaan. Tanpa staf yang terampil dan bersemangat, produksi, layanan pelanggan, pemasaran, dan fungsi bisnis lainnya tidak dapat berjalan dengan efisien.

CV. Sebelas Saudara Sejahtera sebuah perusahaan yang berkecimpung disektor penyediaan barang dan layanan kontruksi bangunan dan sipil jalan, yang berdiri sejak 12 Desember 2022. Perusahaan ini berfokus pada proses mendapatkan barang atau layanan yang dibutuhkan oleh instansi lain. Dalam menunjang aktivitasnya dengan para customer CV Sebelas Saudara Sejahtera menggunakan website jual beli yang telah disediakan yaitu inaproc.id. Penilaian kinerja CV. Sebelas Saudara Sejahtera pada website jual beli yang digunakan yaitu di web <https://katalog.inaproc.id> hanya mendapatkan skor 64,8 berdasarkan respon penyedia menanggapi pesanan. Website jual beli tidak hanya berfungsi sebagai etalase produk, tetapi juga media utama interaksi antar perusahaan dan pelanggan. Skor yang belum maksimal menunjukkan adanya potensi masalah, maka jika tidak segera diatasi dapat

berdampak negative terhadap citra perusahaan dan loyalitas pelanggan. Penurunan pendapatan perusahaan terus terjadi pada bulan september hingga bulan desember 2024. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi pertumbuhan perusahaan, tetapi juga kelangsungan hidupnya pada berkepanjangan. Salah satu aspek esensial yang memengaruhi kinerja perusahaan yaitu kinerja para pekerjanya. karyawan merupakan aset utama dalam menjalankan operasional perusahaan sehari-hari. Sekiranya performa staf turun maka akan berimbas pada daya produksi, kualitas layanan atau produk, serta efisiensi kerja secara keseluruhan. Maka dari itu, badan usaha butuh mengawasi dengan cermat terhadap pengaturan sumber daya manusia. Mengendalikan sumber daya manusia supaya mencapai performa karyawan yang optimal juga perlu mempertimbangkan berbagai faktor terkait yaitu fasilitas kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja. Meskipun telah terdapat penelitian yang mengkaji pengaruh fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan pada sektor industri besar, perbankan, atau lembaga pemerintahan. Sementara itu, masih minim penelitian yang secara khusus meneliti hubungan variabel-variabel tersebut dalam konteks perusahaan pengadaan barang skala menengah seperti CV Sebelas Saudara Sejahtera. Selain itu, sebagian studi terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten pada variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Nurpranama et al. 2022) menemukan bahwa fasilitas yang memadai meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Jayanti et al. 2024), yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, melainkan lebih berdampak pada kenyamanan tanpa meningkatkan produktivitas secara langsung. Demikian pula dengan gaya kepemimpinan, sebagian penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Sebagai contoh, (Satria, 2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja tim. Namun, penelitian lain seperti oleh (Praptiwi et al. 2024) justru menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, karena faktor lain lebih dominan. Motivasi kerja juga menjadi variabel yang hasil penelitiannya cenderung bervariasi. Ada studi yang menemukan bahwa motivasi berkorelasi tinggi dengan kinerja (Satria, 2021), namun ada pula yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karena tidak selalu menjadi prediktor utama kinerja karena adanya faktor-faktor eksternal lain yang lebih dominan (Abdurachman et al., 2024). Ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masih menyisakan ruang untuk dikaji lebih lanjut. Perbedaan hasil ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan dalam konteks dan lingkungan kerja yang berbeda.

Ketersediaan fasilitas kerja yang cukup dan ergonomis yaitu faktor penting dalam membangun suasana kerja yang baik. Fasilitas merupakan media yang dimanfaatkan pada kegiatan harian di perusahaan; fasilitas yang dipakai bervariasi dalam wujud, rupa, dan manfaat, diserasikan pada kepentingan serta kemampuan perusahaan (Nurpranama et al. 2022). Lingkungan kerja yang memadai, seperti alat yang canggih, area kerja yang menyenangkan, dan teknologi yang mendukung, dapat memperlancar karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Dolar et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin mampu berpengaruh terhadap tindakan dan performa anggota timnya. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberikan arahan kepada pengikut melalui berbagai bentuk komunikasi. (Batubara, 2020). Cara lain untuk memandang kepemimpinan adalah sebagai proses membimbing dan memengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk anak-anak. (Arifudin et al., 2020). Dalam mengatur sumber daya manusia, juga penting guna memberikan motivasi kepada karyawan agar kepuasan kerja mereka tercapai, sehingga karyawan dapat beroperasi dengan efektif dan efisien. Motivasi adalah penggerak dalam diri yang memacu individu untuk bertindak dan meraih tujuan tertentu (Hasica et al., 2023). Motivasi pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan prestasi, karyawan yang terinspirasi akan cenderung lebih antusias, memiliki jiwa inisiatif yang besar, lebih konsentrasi pada tugas, dan berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik (Satria, 2021). Kinerja seorang pegawai adalah suatu hal yang membutuhkan tinjauan yang signifikan karena kinerja individu seorang pekerja di suatu organisasi adalah elemen dari performa organisasi, dapat mempengaruhi prestasi dari organisasi. kinerja ini mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi kewajibannya baik dari segi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan kuantitas yang mereka hasilkan (Meutia et al., 2022). Kinerja telah menjadi landasan pemikiran utama untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi bisnis.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berminat untuk menganalisis dan melaksanakan penelitian lebih lanjut yaitu tentang pengaruh fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang, guna membantu perusahaan dalam memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja, serta menjadi bahan evaluasi untuk manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efisien.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Subyek pada penelitian ini ialah segenap pekerja CV. Sebelas Saudara Sejahtera. Obyek pada penelitian yaitu pengaruh fasilitas kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini terutama mengandalkan data primer. Data primer yaitu sebagai informasi yang didapatkan peneliti tanpa perantara dari entitas penelitian atau dari sumber primer lainnya, seperti wawancara, survei, atau eksperimen

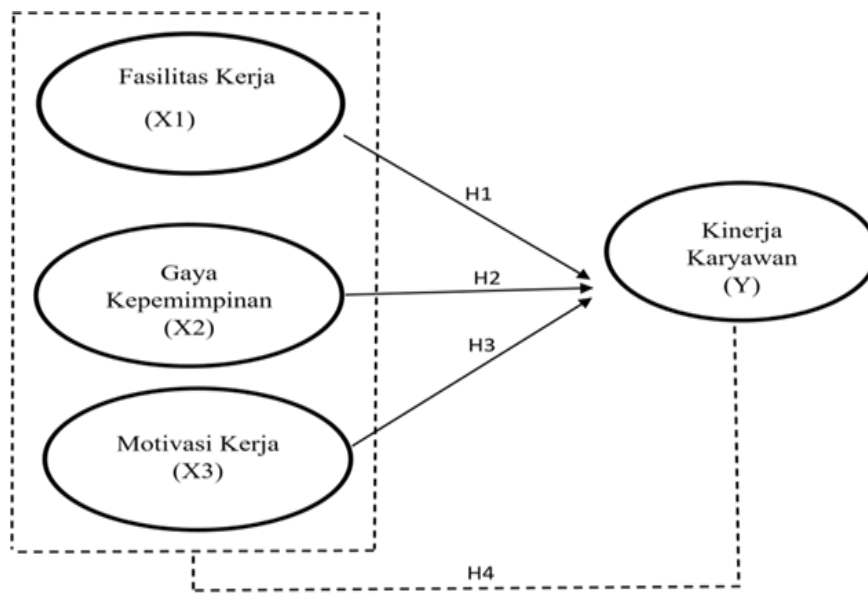
(Warahmah et al., 2023). Data primer yang dipakai pada studi bersumber dari hasil kuesioner melalui google form dengan pertanyaan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini.

Populasi merupakan suatu klasifikasi besar yang meliputi seluruh hal serta orang yang telah diputuskan untuk diteliti seorang peneliti karena menyandang ciri-ciri dan fitur yang sama (Asrulla et al., 2023). Dengan demikian, populasi yang menjadi fokus pada studi ini ialah seluruh pekerja CV. Sebelas Saudara Sejahtera. Sampel yaitu representasi atribut suatu populasi yang diambil dari keseluruhan (Asrulla et al., 2023). Sampel studi ini yaitu non probability sampling dengan sampel jenuh (total sampling) digunakan dalam penelitian ini karena ukuran populasi yang terbatas. Menurut Sugiyono (2019) pada jurnal (Sagian et al., 2023) sampel jenuh merupakan metode penetapan sampel dimana setiap individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Terbatasnya jumlah populasi, hanya ada 40 karyawan tetap yang bekerja di CV. Sebelas Saudara Sejahtera, oleh karena itu peneliti memanfaatkan seluruh populasi yakni 40 responden. Jumlah responden ini telah memenuhi batas minimal pencapaian sampel yang dianggap mampu merepresentasikan populasi yang bekerja di CV. Sebelas Saudara Sejahtera.

Metode analisis data meliputi pengklasifikasian informasi, penguraian menjadi bagian-bagian komponennya, sintesisnya, pengorganisasiannya ke dalam pola, pemilihan data yang relevan untuk diteliti, dan penarikan kesimpulan dengan cara yang mudah dipahami baik oleh peneliti maupun orang lain. Data penelitian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Alat uji yang digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya analisis menggunakan regresi linear berganda lalu uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F), lalu uji koefisien determinasi R². Model dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Syahputri et al., 2023) model penelitian adalah gambaran dari kerangka pemikiran yang memperlihatkan keterkaitan antar variabel melalui bagan atau diagram, yang berperan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian. Model ini berfungsi untuk menguraikan alur logis yang menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya, dan sering kali menjadi acuan dalam merumuskan hipotesis beserta teknik telaah data. Pada riset ini, satu variabel terukur (kinerja karyawan) dan tiga variabel prediktor (fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) didasarkan pada model penelitian yang ada. Tiga variabel independen dan satu variabel dependen dikaji pada riset ini guna mendeteksi pengaruh gabungan dan parsialnya.



Gambar 1. Model Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

(Anuraga et al., 2021) menyatakan bahwa hipotesis adalah reaksi jangka pendek berbasis pernyataan terhadap kerangka tantangan penelitian. Hipotesis berikut diajukan sebagai langkah sementara untuk menanggapi klaim yang dibuat pada riset ini:

H1: Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang.

H2: Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang.

H3: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang.

H4: Fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang.

Fasilitas kerja adalah aspek krusial bagi sebuah perusahaan, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai agar mencapai kinerja diinginkan (Hidayat et al., 2022). Beberapa indikator fasilitas kerja menurut Sofyandi

(2016) dalam jurnalnya (Prawira, 2020) yaitu (1) sarana dan prasarana; (2) jaminan kesehatan; (3) intensif; (4) kompensasi; (5) jenjang karir. Rivai (2011) dalam jurnal (Tolu et al., 2021) memaparkan kepemimpinan yaitu sebagai pendekatan individu untuk memengaruhi tindakan orang lain di bawah pengawasan mereka untuk meningkatkan kerja sama tim dan produktivitas dalam melayani tujuan organisasi. Beberapa indikator gaya kepemimpinan berdasarkan kartono (2013) dalam jurnal (Yudhinanto, 2020) yaitu (1) kemampuan mengambil keputusan; (2) kemampuan memotivasi; (3) kemampuan komunikasi; (4) kemampuan mengendalikan bawahan; (5) tanggung jawab. Motivasi berarti dorongan atau pemberian daya tarik yang menumbuhkan antusiasme usaha manusia hendaknya mereka bergotong royong, bekerja produktif dan tersinkronisasi bersama segala ikhtiar agar terpenuhi hasratnya (Djaman et al., 2021). Beberapa indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) dalam jurnal (Basriani et al., 2023) yaitu (1) Prestasi Kerja; (2) pengakuan; (3) peluang untuk maju; (4) pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan menurut (Saputra & Rahmat, 2024) yaitu output akhir yang berhasil tercapai oleh suatu perusahaan apabila setiap orang melakukan bagiannya secara sah, etis, dan taat aturan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam jurnal (Fachrezi & Khair, 2020) yaitu (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas kerja; (5) kemandirian dalam bekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam riset ini, peneliti menerapkan uji normalitas Shapiro-wilk. Jikalau nilai signifikansi (p value) melebihi dari 0,05, maka data diyakini berdistribusi normal. Beralaskan uji normalitas *Shapiro-wilk* yang dilakukan peneliti kepada 40 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Model	Test of Normality				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Unstandardized Residual	,112	40	,200*	,948	40	,064	

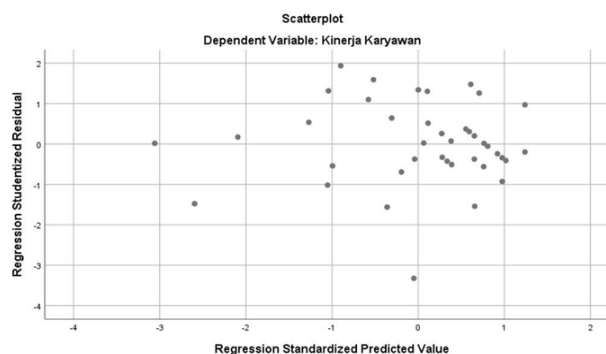
*This is a lower bound of the true significance.

a.Lilliefors Significance Correlation.

Hasil uji normalitas Shapiro-wilk dengan menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,064 berarti melebihi 0,05 maka dapat dikonklusikan residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan media grafis, dasar analisis yaitu jikalau pola tersebar acak dan titik-titik terletak di puncak serta di dasar nol pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik ScatterPlot

Dari Gambar 2. scatterplot diatas tampak pola yang acak dan titik-titik tersebar di puncak dan di dasar nol pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas guna memeriksa model regresi guna mengetahui apakah terdapat kolerasi antara variabel independen. model Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah multikolinearitas ditemukan dalam model regresi. Pada model regresi, multikolinearitas tidak akan terjadi apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Constant	Tolerance	VIF
1			
Fasilitas Kerja (X1)		,247	4,050
Gaya Kepemimpinan (X2)		,165	6,046
Motivasi Kerja (X3)		,352	2,839

Berdasarkan Tabel 2 jelas bahwa kolerasi antar variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai nominal tolerance > 0,10 juga nominal VIF < 10. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa model regresi dalam riset ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan variabel dependen.

3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan guna mengetahui hubungan antara variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera di Tangerang. Berikut output pengujian regresi linier berganda :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	2,421	1,890		1,281	,208	
Fasilitas Kerja	,162	,195	.143	.832	.411	
Gaya Kepemimpinan	,445	,199	.468	2.234	.032	
Motivasi Kerja	,313	,147	.306	2.134	.040	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada perolehan analisis regresi linear berganda, maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,421 + 0,162 X1 + 0,445 X2 + 0,313 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat memarasfrasakan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) yaitu sebesar 2,421 dapat diartikan apabila variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja karyawan sebesar 2,421.
- Nilai koefisiensi regresi untuk variabel fasilitas kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,162. Apabila variabel fasilitas kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.
- Nilai koefisiensi regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) bernilai positif sebesar 0,445. Apabila variabel gaya kepemimpinan naik maka kinerja karyawan juga akan naik.
- Nilai koefisiensi regresi untuk motivasi kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,313. Apabila variabel motivasi kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

3.1.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t-test digunakan guna menjangkau luasnya efek variabel prediktor secara masing-masing dalam menggambarkan variabel dependennya. Adapun standar uji t yaitu tidak mempengaruhi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, dan sebaliknya jika nilai p untuk uji-t kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima merupakan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	2,421	1,890		1,281	,208	
Fasilitas Kerja	,162	,195	.143	.832	.411	
Gaya Kepemimpinan	,445	,199	.468	2.234	.032	
Motivasi Kerja	,313	,147	.306	2.134	.040	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk variabel fasilitas kerja (X1), hasil pengujian pada tabel 4 t-hitung variabel fasilitas kerja sebesar 0,832

(t-hitung < t-tabel) dengan nilai signifikan variabel fasilitas kerja sebesar $0,411 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2), hasil pengujian t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,234 (t-hitung > t-tabel) dengan nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,032 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa ditelaah bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk variabel motivasi kerja (X_3), hasil pengujian t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,134 (t-hitung > t-tabel) dengan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji f menentukan apakah seluruh variabel prediktor yang termasuk pada model mempunyai efek bersamaan kepada variabel terukur. Standar untuk uji f yaitu apabila nominal signifikan $F < 0,05$ lalu H_0 ditolak dan H_1 diterima., artinya semua variabel bebas mempengaruhi secara serentak pada variabel terukurnya. Output uji hipotesis simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	322,969	3	107,6556	33,995	,000 ^b
	Residual	114,006	36	3,167		
	Total	436,975	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai F hitung $33,995 > F$ tabel 2,87 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja mempengaruhi secara serentak terhadap kinerja karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengkajian koefisien determinasi diaplikasikan guna mendeteksi proporsi variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,739	,717	1,780

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Tabel 6, nilai R -kuadrat yang disesuaikan adalah 0,717, atau sekitar 71,7 persen Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) merupakan tiga variabel yang memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang di tempat kerja, yaitu sebesar 71,7%.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dijalankan, ditemukan secara bersamaan variabel fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi secara parsial variabel fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja dikategorikan sebagai faktor hygiene. Ketika fasilitas kerja tersedia namun tidak memenuhi harapan karyawan, atau tidak dirasakan secara signifikan manfaatnya, maka tidak akan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh temuan data primer dari kuesioner, di mana sebagian besar responden memilih netral pada item pernyataan terkait jenjang karir, yang menunjukkan keraguan atau ketidakpastian karyawan terhadap keberadaan atau kejelasan sistem pengembangan karir di perusahaan. Item jaminan kesehatan dan kompensasi mendapatkan skor terendah, yang mengindikasikan tingkat ketidakpuasan tertinggi pada aspek tersebut. Sehingga, perusahaan perlu mengevaluasi kualitas dan efektivitas fasilitas kerja, serta memperhatikan kepuasan karyawan terhadap elemen-elemen hygiene lain agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Jayanti et al. 2024) yang mengutarakan variabel fasilitas kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Hidayat et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi baik secara individual maupun bersamaan terhadap kinerja karyawan di CV Sebelas Saudara Sejahtera. Temuan ini selaras dengan berbagai pendapat manajemen dan juga perilaku dalam organisasi tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan adalah salah satu elemen krusial dalam mendorong karyawan untuk berprestasi maksimal. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan di CV Sebelas Saudara Sejahtera memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan yang visioner kepada bawahannya. Dari hasil observasi dan data yang dianalisis, ditemukan bahwa hasil pengumpulan data kuesioner untuk indikator atau item pernyataan kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengambil keputusan mendapatkan jumlah skor terbesar. Oleh karena itu, pendekatan ini perlu terus dikembangkan dan diperkuat melalui pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta pembentukan budaya kerja yang inspiratif.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Tolu et al., 2021) yang mengemukakan variabel gaya kepemimpinan memengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai. Hasil riset ini selaras dengan hasil riset (Batubara, 2020) yaitu menunjukkan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai pada departemen pengadaan PT INALUM (Persero).

3.2.3 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang

Berdasarkan output riset, terungkap motivasi kerja mempengaruhi positif dan signifikan mengenai performa karyawan di CV Sebelas Saudara Sejahtera. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dianalisis, diketahui bahwa kebutuhan akan penghargaan atau apresiasi (esteem needs) merupakan kebutuhan yang paling terpenuhi dan paling dominan dirasakan oleh karyawan. Hal ini mencakup perasaan dihargai atas hasil kerja, pengakuan dari atasan, serta adanya penghargaan baik secara verbal maupun dalam bentuk insentif. Terpenuhinya kebutuhan apresiasi ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Mereka juga lebih aktif dalam memberikan ide, bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Penelitian ini selaras dengan studi (Hasica et al., 2023) menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Riset ini selaras dengan hasil penelitian (Basriani et al., 2023) yang mengungkapkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

3.2.4 Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja (X_1), Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2), Dan Variabel Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Sebelas Saudara Sejahtera

Berdasarkan output riset, terungkap bahwa fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 atau 71,7% menunjukkan bahwa 71,7% variasi perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 28,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja eksternal, budaya organisasi, pengalaman kerja, atau faktor personal karyawan. Hasil ini menggambarkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini selaras dengan studi (Praptiwi et al. 2024) menyatakan fasilitas kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang.

4. KESIMPULAN

Pada output studi, analisis, serta diskusi yang direalisasikan perihal fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan uji t fasilitas kerja yaitu 0,411 lebih besar dari 0,05 maka fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang. Sedangkan signifikan uji t gaya kepemimpinan yaitu 0,032 dan motivasi kerja yaitu 0,040 hasil signifikan lebih kecil dari 0,005 maka mempengaruhi kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang. Untuk uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan CV Sebelas Saudara Sejahtera Tangerang. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 atau 71,7% menunjukkan bahwa 71,7% variasi perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Atas riset yang dilaksanakan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penting untuk menyediakan dan memperhatikan fasilitas kerja. Gaya kepemimpinan menjadi variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, CV Sebelas Saudara Sejahtera disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan para pemimpin perusahaan. Selain itu, untuk mengoptimalkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan pujian dan penghargaan untuk para karyawan. Dalam analisis ini hanya membahas 3 variabel independen yaitu fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV

Sebelas Saudara Sejahtera. untuk peneliti berikutnya yang tergerak melakukan penelitian dengan topik serupa, diusulkan agar memperluas hasil riset ini melalui memperkaya variabel lain di luar yang telah diteliti seperti budaya korporat, stres kerja, dan lainnya. Selain itu, dapat mengganti objek atau perusahaan lain dalam penyebaran kuesioner, populasi, serta jumlah sampel agar mencapai output lebih beragam terkait variabel kinerja karyawan.

REFERENCES

- Abdurachman, U., Situbondo, S., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(5), 861–875.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 3(2), 327–334.
- Arifudin, O., Sofyan, Y., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 157–163.
- Asrulla, Ristina, Jailani M. Syahrani, & Jeka Firdaus. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 26330–26332. <https://www.researchgate.net/publication/386875018>
- Basriani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 181–189 .
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.47201>
- Dolar, Y., Sendik Aksa, T., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. In *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*, 2(2), 84–92. Vol.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 673–684. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6231>
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia)*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(5), 1–17.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). *Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Nurpranama, M., & Yudianto, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu*. JURNAL INVESTASI, 8(1), 36–46.
- Praptiwi, S., & Amalya, W. R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Tanjung Karang. *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, 5(5), 1027–1039. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v5i5>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Sagian, C. R., Aprido, S., & Siahaan, F. E. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Group Investigation Terhadap Hasil Belajar Kognitif IPA Siswa Kelas VI SDN 098164 DolokParmonangan T.A 2023/2024. *INNOVATIVE: Journal Of Social Research*, 3(6), 9488–9500.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management*, 1(1), 19-24.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *JBEMK: Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://abnuscjournal.com/jbemk>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran, 2(1), 160-166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–3.
- Warahmah, M., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Pendekatan Dan Tahapan Penelitian Dalam Kajian Pendidikan Anak Usia Dini. *DZURRIAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72–81. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriatulquran.id/index.php/dzurriyat>
- Yudhinanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. In *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2), 157-169.
- Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., Humairani, A., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1(2), 27-34.