



JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS DAN KEUANGAN (JMEBK) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IGI

Optimasi Kinerja Karyawan melalui Fasilitas Kerja dan Motivasi: Analisis Empiris pada PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup

Riska Rizqiyani¹, Widodo Hari Lusinto²

riska.rizqiyani@stie-igi.ac.id¹, widodo.harilusinto@stie-igi.ac.id²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI¹²



: -



: [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Sejarah Revisi Artikel :

1. Penerimaan Artikel : 19 November 2024

Korespondensi Penulis : Riska Rizqiyani

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental dalam keberlangsungan hidup organisasi, terutama di tengah ketatnya persaingan industri otomotif yang menuntut efisiensi dan etika kerja tinggi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fluktuasi kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup periode 2019-2021, di mana indikator target orientasi dan kedisiplinan menunjukkan penurunan yang signifikan akibat kendala fasilitas serta dinamika motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara kritis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Metodologi yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan model analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang melibatkan seluruh karyawan tetap sebanyak 52 orang responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F=4,178$; $sig=0,021<0,05$). Namun, secara parsial, fasilitas kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ($t=-1,709$; $sig=0,094>0,05$), sementara motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($t=2,526$; $sig=0,015<0,05$). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi variabel sebesar 14,6% terhadap variasi kinerja. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya manajemen untuk memprioritaskan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dan perbaikan fasilitas operasional guna menjamin stabilitas performa organisasi

jangka panjang.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis bagi keberlangsungan setiap organisasi, karena manusia adalah penggerak utama yang merencanakan, mengelola, dan memacu pencapaian tujuan bisnis. Keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada kemampuan personelnya untuk bekerja secara efektif dan efisien guna menghasilkan performa yang akuntabel. Dalam perspektif manajerial, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja nyata yang mencerminkan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mengevaluasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas, guna memastikan bahwa setiap target yang telah ditetapkan dapat tercapai secara konsisten.

PT Astra International, sebagai organisasi bisnis terkemuka di bidang distribusi otomotif dan investasi, memiliki standar kapasitas produksi dan operasional yang sangat tinggi. Secara khusus, PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup menjadi salah satu unit yang krusial dalam mendukung distribusi kendaraan di wilayah Kabupaten Bogor. Namun, performa operasional tidak selalu menunjukkan tren yang stabil. Kinerja pegawai di cabang ini diukur dari keberhasilan penyelesaian dan kualitas pekerjaan, namun terdapat indikasi adanya fluktuasi pada beberapa indikator utama yang memicu perlunya evaluasi mendalam. Dampak dari penurunan kinerja ini tidak hanya menghambat efisiensi operasional harian, tetapi juga berpotensi mengganggu reputasi pelayanan pelanggan di pasar otomotif nasional yang sangat kompetitif.

Fenomena penurunan kinerja di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup terlihat nyata dalam data penilaian tahunan periode 2019 hingga 2021. Berdasarkan laporan internal, terdapat fluktuasi signifikan pada tingkat kedisiplinan dan pencapaian target, sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup (2019-2021)

No	Indikator	2019	2020	2021
1	Absensi	97%	62%	94%
2	Kedisiplinan	94%	62%	92%
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 cabang Citeureup Kabupaten Bogor (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat adanya penurunan drastis pada tahun 2020, di mana absensi dan kedisiplinan merosot hingga angka 62%, serta target orientasi hanya mencapai 38%. Hal ini mengindikasikan adanya research gap yang serius; meskipun PT Astra Daihatsu merupakan bagian dari grup perusahaan besar dengan reputasi profesional, nyatanya terdapat kendala fundamental dalam menjaga stabilitas kinerja karyawannya.

Penurunan inisiatif dan kegagalan penyelesaian pekerjaan ini diduga kuat berkaitan dengan faktor lingkungan kerja dan dukungan psikologis yang belum optimal. Secara kritis, jika indikator inovasi tetap statis di angka 50% tanpa perkembangan, perusahaan akan kehilangan daya saing dalam jangka panjang.

Urgensi penelitian ini dipicu oleh temuan awal melalui prasurvei yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja di PT Astra Daihatsu Citeureup belum sepenuhnya mendukung operasional karyawan. Sebagai contoh, hasil prasurvei fasilitas alat kerja menunjukkan bahwa 7 dari 10 responden menyatakan alat pendukung tidak berfungsi dengan baik, dan 8 dari 10 responden mengeluhkan ketiadaan koneksi internet/Wifi yang memadai. Ketidaksiapan fasilitas operasional dan tata letak kantor yang kurang mendukung ini berdampak langsung pada motivasi kerja karyawan. Motivasi, sebagai kekuatan kemauan dan daya penggerak internal, menjadi krusial karena sering kali menjadi penyebab utama kegagalan atau keberhasilan manusia dalam melaksanakan tugas. Masalah motivasi yang belum merata, terutama terkait jaminan keamanan dan kesejahteraan, jika dibiarkan akan mengakibatkan tingginya angka *turnover* karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup secara empiris. Kontribusi teoritis dari studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai integrasi antara teori motivasi Maslow dan Herzberg dengan fasilitas fisik kantor. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan strategis bagi manajemen PT Astra Daihatsu untuk melakukan perbaikan fasilitas operasional serta merumuskan kebijakan motivasi yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan di masa depan.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Grand Theory)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pilar strategis dalam organisasi yang berfokus pada penanganan masalah karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa MSDM adalah seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam perspektif ini, manusia dipandang sebagai aset hidup yang membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang sistematis guna memastikan setiap individu berada pada posisi yang tepat dengan kompetensi yang sesuai.

Secara analitis, fungsi MSDM mencakup proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan. Implementasi MSDM yang berkualitas di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup menuntut adanya keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan fasilitas fisik dan dukungan psikologis berupa motivasi. Keberhasilan manajemen dalam mengelola variabel-variabel ini secara simultan akan menentukan sejauh mana organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika industri otomotif yang kompetitif.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2018) merinci bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan, komitmen, dan usaha yang dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Variabel ini menjadi indikator vital bagi efektivitas organisasi, di mana kegagalan mencapai target kinerja seringkali berakar pada kurangnya dukungan lingkungan kerja maupun rendahnya dorongan prestasi dari dalam diri karyawan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, penekanan biaya, serta hubungan antar karyawan. Kualitas diukur dari tingkat ketelitian dan kerapian hasil kerja, sementara kuantitas merujuk pada jumlah output yang dihasilkan dibandingkan standar perusahaan. Selain itu, faktor interpersonal seperti kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja menjadi dimensi krusial yang menunjang harmonisasi lingkungan kerja operasional di PT Astra Daihatsu.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung fisik maupun non-fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas operasional sehari-hari. Moenir (2018) menyatakan bahwa fasilitas mencakup semua bahan, peralatan, dan layanan yang diperlukan dalam bisnis guna meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Fasilitas yang memadai, seperti alat kerja yang berfungsi baik dan lingkungan kantor yang nyaman, bertindak sebagai kekuatan pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan akurat.

Dimensi fasilitas kerja dalam studi ini terbagi menjadi tiga kategori, yakni fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Alat kerja mencakup komputer, printer, dan peralatan operasional lainnya, sedangkan perlengkapan kerja melibatkan aspek lingkungan seperti koneksi internet/Wifi dan tata letak (*layout*) ruang kantor. Fasilitas sosial seperti kendaraan pendukung dan ruang ibadah juga menjadi komponen penting yang mendukung kesejahteraan fisik serta mental karyawan selama berada di lingkungan kerja.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai daya penggerak atau kekuatan kemauan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2017) menekankan bahwa motivasi adalah kunci yang menggerakkan potensi manusia agar bersedia bekerja sama secara produktif. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya dipicu oleh faktor internal seperti keinginan berkuasa, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang adil.

Penelitian ini mengadopsi teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang mencakup lima dimensi kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan pemenuhan gaji yang memadai, sementara kebutuhan rasa aman melibatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Aktualisasi diri merupakan dimensi tertinggi yang mencakup pemberian pelatihan dan pengembangan kemampuan bagi karyawan guna mencapai potensi maksimal mereka di PT Astra Daihatsu.

5. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

1. Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja ($X_1 \rightarrow Y$): Ketersediaan sarana pendukung yang memadai memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efisien tanpa hambatan teknis, yang secara otomatis meningkatkan output kinerja. Hasil riset terdahulu oleh Budi et al. (2019) dan Jufrizen (2021) mengonfirmasi bahwa fasilitas lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.

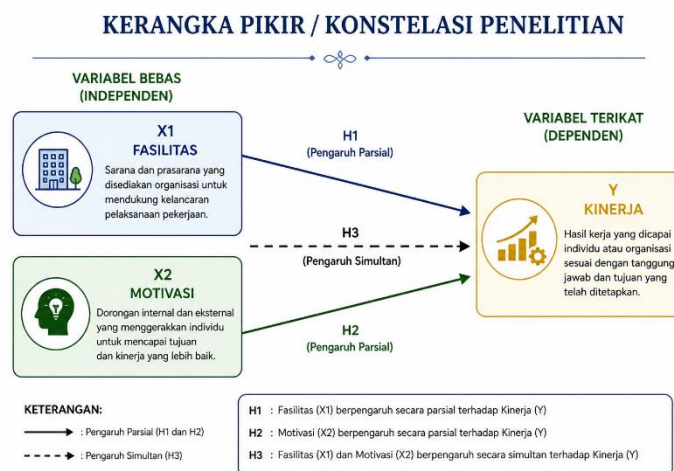
2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ($X_2 \rightarrow Y$): Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan tulus dan bertanggung jawab sehingga standar kinerja perusahaan dapat tercapai. Studi oleh Akila (2021) dan Wicaksono (2022) membuktikan bahwa dorongan semangat dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri menjadi determinan kuat dalam meningkatkan level performansi karyawan.

6. Hipotesis Penelitian:

H1: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup.

7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran ini merupakan model konseptual yang mengintegrasikan aspek fisik (fasilitas) dan aspek psikologis (motivasi) sebagai pendorong utama performansi individu di lingkungan organisasi. Alur pemikiran ini didasarkan pada premis bahwa kinerja yang optimal tidak dapat dicapai hanya dengan menyediakan alat kerja yang canggih tanpa didukung oleh semangat kerja karyawan yang tinggi, begitupun sebaliknya. Model ini menempatkan manajemen sebagai penanggung jawab dalam menyeimbangkan stimulasi material dan non-material guna meminimalisir angka keterlambatan serta meningkatkan akurasi pekerjaan.

Dalam korelasi dengan penelitian terdahulu, kerangka ini mensintesis temuan dari Sihombing (2021) dan Priansa (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas dan motivasi secara bersama-sama merupakan instrumen pengendalian kinerja yang paling efektif pada sektor industri otomotif. Penjelasan mengenai pengaruh antar variabel dalam model ini menekankan bahwa fasilitas berperan sebagai "sarana," sementara motivasi berperan sebagai "energi" penggerak sarana tersebut. Sinergi keduanya diprediksi akan menghasilkan kualitas kerja yang akurat dan memenuhi persyaratan organisasi PT Astra Daihatsu.

Secara analitis, kerangka pikir ini juga berfungsi sebagai peta bagi peneliti untuk mengidentifikasi adanya *gap* antara harapan karyawan terhadap fasilitas internet dan jaminan kesehatan dengan realitas yang disediakan perusahaan. Dengan menguji variabel-variabel ini melalui analisis regresi, diharapkan dapat ditemukan faktor dominan yang paling berkontribusi terhadap naik-turunnya grafik penilaian kinerja tahunan. Kerangka ini pada akhirnya akan divalidasi secara empiris melalui pengolahan data kuesioner dari 52 responden karyawan tetap.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mendapatkan informasi numerik yang akurat mengenai pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui metode ini, peneliti bermaksud menggambarkan kondisi objektif di lapangan secara sistematis berdasarkan data statistik yang diolah dari persepsi responden.

Lokasi penelitian ditetapkan di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup, Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Jalan Kp. Hutan Tua No. 30, Karang Asem Barat. Waktu penelitian dilaksanakan dalam rentang periode tahun ajaran 2023/2024, yang mencakup tahap penyusunan proposal hingga finalisasi laporan pada April 2024. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada temuan masalah fluktuasi kinerja karyawan yang memerlukan intervensi kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *sampling jenuh* (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek

penelitian. Penggunaan metode *non-probability sampling* dengan teknik sensus ini menjamin bahwa hasil penelitian memiliki tingkat presisi yang tinggi dan mewakili karakteristik seluruh departemen dalam organisasi.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner (angket) yang dirancang dengan Skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Baik/Tidak Pernah) hingga skor 5 (Sangat Baik/Selalu). Selain data primer dari kuesioner, peneliti juga menggunakan data sekunder berupa dokumen sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan data penilaian kinerja tahunan. Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan rumus *Product Moment* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,230$) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* ($> 0,60$) guna memastikan konsistensi data.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y^{\wedge}=a+b_1X_1+b_2X_2+e$. Data yang diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 26 ini wajib memenuhi uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas ($VIF < 10$), dan uji heteroskedastisitas (*scatterplot*). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, secara simultan melalui uji F untuk melihat pengaruh gabungan, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur persentase kontribusi variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Astra International Tbk merupakan organisasi bisnis terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang distribusi otomotif dan investasi. Salah satu unit bisnisnya, PT Astra Daihatsu Motor (ADM), merupakan agen tunggal pemegang merek Daihatsu yang memulai operasionalnya pada tahun 1973 melalui *Motor Vehicle Division*. Khusus untuk Cabang Citeureup, Kabupaten Bogor, perusahaan ini berfungsi sebagai diler dan distributor resmi yang berfokus pada peningkatan layanan pelanggan dan pertumbuhan bisnis berkelanjutan. Struktur organisasi di cabang ini dipimpin oleh seorang *Branch Manager* yang membawahi beberapa departemen kunci, termasuk *Admin Head*, *Sales Supervisor*, *Customer Relation Office (CRO)*, dan *Workshop Head*. Setiap bagian memiliki uraian tugas yang spesifik, di mana departemen *HR & GA* secara khusus bertanggung jawab dalam pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dan fasilitas kerja guna mendukung operasional kantor.

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari 52 responden yang merupakan karyawan tetap, karakteristik demografis menunjukkan distribusi usia dan masa kerja yang relatif matang. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia

di atas 25 tahun sebanyak 27 orang (52%), diikuti kelompok usia 22–25 tahun sebanyak 17 orang (33%), dan usia 18–21 tahun sebanyak 8 orang (15%). Dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 orang (58%), kemudian 2–5 tahun sebanyak 18 orang (34%), dan kurang dari 2 tahun sebanyak 4 orang (8%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

Kategori	Indikator	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	18–21 Tahun	8	15%
	22–25 Tahun	17	33%
	> 25 Tahun	27	52%
Masa Kerja	< 2 Tahun	4	8%
	2–5 Tahun	18	34%
	> 5 Tahun	30	58%
Total		52	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi didukung oleh tenaga kerja yang berpengalaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Secara teoritis, komposisi ini mencerminkan stabilitas sumber daya manusia yang kuat, karena pengalaman kerja yang panjang cenderung meningkatkan pemahaman tugas dan efisiensi operasional. Namun demikian, kondisi ini juga menuntut perhatian manajemen dalam menjaga tingkat motivasi kerja agar tidak terjadi kejenuhan (burnout), mengingat rutinitas kerja yang berulang dalam jangka panjang berpotensi menurunkan produktivitas apabila tidak diimbangi dengan strategi pengelolaan karyawan yang adaptif.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dibandingkan r -tabel (0,230), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Selanjutnya, pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,829, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,809. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ambang Batas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,771	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2024

Implikasinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Secara metodologis, reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa setiap indikator dalam

kuesioner mampu mengukur variabel secara konsisten dalam berbagai kondisi responden. Hal ini memperkuat kualitas data penelitian dan meminimalkan potensi bias pengukuran, sehingga hasil analisis lanjutan seperti regresi memiliki dasar empiris yang kuat.

c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji multikolinieritas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,737 (< 10) dan nilai Tolerance sebesar 0,174 ($> 0,1$), sehingga tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen. Sementara itu, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Implikasi dari hasil ini menegaskan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Artinya, estimasi parameter yang dihasilkan bersifat tidak bias, efisien, dan konsisten. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, model regresi dapat digunakan secara valid untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel dan menjadi dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan manajerial berbasis data.

d. Hasil Pengujian Hipotesis dan Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34,389 - 0,359X_1 + 0,328X_2$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan positif. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,094 ($> 0,05$). Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 2,526.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Variabel	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji t (Parsial)	Fasilitas Kerja (X_1)	-	0,094	Tidak Signifikan
Uji t (Parsial)	Motivasi Kerja (X_2)	$t = 2,526$	0,015	Signifikan
Uji F (Simultan)	X_1 dan X_2 terhadap Y	$F = 4,178$	0,021	Signifikan
Koefisien Determinasi	R^2	0,146	-	Kontribusi 14,6%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pada uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,178 yang lebih besar dari F-tabel (3,19) dengan tingkat signifikansi 0,021 ($< 0,05$), yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,146 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 14,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibandingkan dengan fasilitas kerja yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara konseptual, hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis internal lebih berperan dalam mendorong produktivitas dibandingkan faktor fisik atau lingkungan kerja. Rendahnya nilai R^2 juga memberikan sinyal bahwa model penelitian masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan fenomena kinerja secara komprehensif, sehingga diperlukan pengembangan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk meningkatkan daya jelaskan model secara empiris.

Pembahasan

Hasil penelitian secara kritis menunjukkan dinamika unik antara lingkungan fisik dan psikologis karyawan. Secara empiris, motivasi terbukti menjadi mesin penggerak utama kinerja, yang selaras dengan Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Motivasi Maslow. Karyawan yang merasa kebutuhan aktualisasinya terpenuhi melalui pelatihan dan penghargaan akan menunjukkan performa yang lebih baik. Sebaliknya, temuan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan secara parsial menginterpretasikan bahwa bagi karyawan PT Astra Daihatsu Citeureup, kelengkapan alat kerja fisik dianggap sebagai hal yang sudah sewajarnya ada (*taken for granted*) dan tidak lagi menjadi pemicu utama peningkatan performa jika kebutuhan psikologis (motivasi) belum terpenuhi secara merata.

Motivasi dikatakan signifikan karena dorongan internal untuk berprestasi dan pemenuhan kebutuhan sosial (hubungan baik atasan-bawahan) secara langsung menggerakkan kemauan karyawan untuk menyelesaikan target tepat waktu. Motivasi menjadi variabel dominan karena memiliki nilai signifikansi paling kuat (0,015) dibandingkan fasilitas kerja. Dalam lingkungan industri otomotif yang dinamis, semangat kerja (faktor *intrinsik*) lebih menentukan ketahanan performa dibandingkan sekadar dukungan alat kerja (faktor *ekstrinsik*). Hasil Penelitian membuktikan hasil berikut.

1. **Arief Setya Budi et al. (2019):** Temuan penelitian ini tidak konsisten dengan studi Budi yang menyatakan fasilitas berpengaruh positif, namun hasil ini didukung oleh catatan **Savonno** yang menyebutkan bahwa temuan tidak signifikan pada fasilitas adalah hal yang mungkin terjadi jika kualitas fasilitas sudah dianggap standar minimum.

2. **Akila (2021) & Erfan Budi Wicaksono (2022):** Hasil penelitian ini sejalan dengan studi mereka yang menegaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai.
3. **Sanny Lastarida Sihombing:** Temuan pengaruh simultan variabel dalam riset ini **memperkuat** hasil penelitian Sihombing yang menyatakan sinergi fasilitas dan motivasi meningkatkan performa.

Nilai determinasi yang rendah mengindikasikan bahwa model penelitian ini hanya menangkap sebagian kecil dari faktor pemicu kinerja. Dampaknya terhadap hasil penelitian adalah adanya urgensi untuk mengeksplorasi variabel lain sebesar 85,4% (seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi) yang belum terakomodasi dalam studi ini, namun memiliki dampak yang jauh lebih besar terhadap performansi karyawan di PT Astra Daihatsu Citeureup.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berperan sebagai determinan penting dalam menentukan level kinerja karyawan. Secara parsial, ditemukan adanya perbedaan dampak di mana dorongan motivasi kerja terbukti menjadi faktor pendorong utama yang secara nyata meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, ketersediaan fasilitas fisik di lokasi penelitian tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara mandiri terhadap fluktuasi kinerja, yang mengindikasikan bahwa sarana pendukung kerja di perusahaan tersebut sudah dianggap memenuhi standar minimum sehingga tidak lagi menjadi pemicu utama peningkatan performa.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia mengenai perilaku organisasi, khususnya terkait teori motivasi Maslow dan Herzberg. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa faktor intrinsik seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri memiliki daya dorong yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik berupa fasilitas fisik kantor. Makna teoritis lainnya adalah penegasan bahwa efektivitas penggunaan alat kerja sangat bergantung pada kesiapan mental dan semangat individu yang mengoperasikannya, sehingga integrasi antara sarana materiil dan dukungan psikologis tetap menjadi landasan utama produktivitas.

Secara praktis, penelitian ini memberikan pemahaman bagi pihak manajemen bahwa investasi pada pengembangan aspek motivasi karyawan jauh lebih krusial untuk mendongkrak kinerja dibandingkan sekadar fokus pada pengadaan alat kerja baru. Kinerja yang akuntabel dapat dicapai apabila karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang karier yang jelas. Namun, manajemen tidak boleh mengabaikan kelayakan fasilitas fisik, karena sarana yang tidak berfungsi dengan baik tetap berisiko menghambat efisiensi operasional dan dapat menjadi penyebab meningkatnya angka keterlambatan kerja.

Saran

Saran untuk Praktisi (PT Astra Daihatsu Cabang Citeureup)

1. Pemeliharaan dan Perbaikan Alat Kerja: Manajemen disarankan untuk melakukan audit berkala dan perbaikan pada alat bantu kerja yang sering mengalami gangguan fungsi, guna memastikan setiap departemen dapat beroperasi tanpa hambatan teknis.
2. Penyediaan Koneksi Internet yang Memadai: Perusahaan perlu memprioritaskan penyediaan jaringan WiFi atau internet yang stabil di area kantor, mengingat sebagian besar tugas operasional saat ini bergantung pada konektivitas digital guna meningkatkan efektivitas kerja.
3. Optimalisasi Program Motivasi dan Promosi: Mengingat motivasi merupakan faktor dominan, pihak manajemen sebaiknya terus memperkuat sistem pemberian penghargaan dan memberikan peluang promosi jabatan yang transparan untuk menjaga loyalitas serta semangat berprestasi karyawan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel Baru: Mengingat kontribusi variabel dalam model ini relatif rendah (14,6%), peneliti masa depan diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain yang lebih kuat seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau disiplin kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor pemicu kinerja.
2. Perluasan Metode dan Lokasi: Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan sampel ke cabang-cabang PT Astra Daihatsu lainnya atau menggunakan pendekatan kualitatif guna menggali lebih dalam mengenai alasan di balik ketidaksignifikanan pengaruh fasilitas kerja terhadap performa individu.
3. Analisis Faktor Lingkungan Non-Materiil: Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan studi pada dampak tata letak ruang kantor (*layout*) dan budaya kerja sebagai variabel yang mungkin memiliki kaitan lebih erat dengan kenyamanan psikologis karyawan di lingkungan industri otomotif.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). Strategi 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, 18(3), 290–307. <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, 19(3). <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*, 2(1), 89–103. <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.
- Erfan Budi Wijaksono, H. S. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja li/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3), 89–105. <https://ejournal.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*, 2(1), 1–10. <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*, 7(1). <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277/1737>.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok.
- Lubis, M. T. (2021). Pengaruh fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Segara Belawan [Skripsi tidak diterbitkan]. Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 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*, 1(2). <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*, 3(1), 28–40. <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 [Skripsi tidak diterbitkan]. Semarang.
- Purwati. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40–51. <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 [Skripsi tidak diterbitkan]. Batam.
- 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.