

**ANALISIS DAMPAK FASILITAS KERJA, SUPERVISI DAN MOTIVASI
PADA KINERJA KARYAWAN PT. SARANA YOGYA VENTURA**

Muchsin Alwan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
wawan.nangalaki@gmail.com

Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
beta_asteria@stieww.ac.id

ABSTRACT

This study used the associative method to analyze the influence of independent variables on the dependent variable, namely facilities (X1), supervision (X2), motivation (X3) on employee performance (Y). This research was conducted at PT. Sarana Yogya Ventura (SYV) which is located at Jalan Yos Sudarso No 25, Kota Baru, Gondokusuman, Yogyakarta. In this study, analysis was carried out with regression. Partially based on the t test, the results show that work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sarana Yogya Ventura. This is evidenced by the value of t count $3.895 > t$ table 1.681. Partially, supervision has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Yogya Ventura facility. This is evidenced by the value of t count $1.961 > t$ table 1.681. Partially, work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sarana Yogya Ventura. This is evidenced by the value of t count $2.844 > t$ table 1.681. Simultaneously work facilities, supervision, and motivation simultaneously affect the performance of employees of PT. Sarana Yogya Ventura. The test results show the calculated F value of 10,855 $> F$ table of 2,839.

Keywords: *Facilities, Supervision, Motivation, Performance, PT. Sarana Yogya Ventura*

ABSTRAK

Riset ini memakai metode asosiatif yang bertujuan melakukan analisis dampak dari variabel-variabel independen pada variabel dependen. Riset menganalisis dampak dari fasilitas(X1), supervisi (X2), motivasi (X3) pada kinerja karyawan (Y). Riset ini dilakukan di PT. Sarana Yogya Ventura (SYV) yang beralamatkan di Jalan Yos Sudarso No 25, Kota Baru, Gondokusuman, Yogyakarta. Pada riset ini dilakukan analisis dengan regresi. Dengan uji parsial melalui uji t diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja memiliki dampak dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Terbukti dengan nilai t hitung $3.895 > t$ tabel 1.681. Secara parsial, supervisi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sarana Yogya Ventura. Terbukti dengan nilai t hitung $1.961 > t$ tabel 1.681. Secara parsial, motivasi kerja memiliki

dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sarana Yogya Ventura. Terbukti dengan nilai t hitung $2.844 > t$ tabel 1.681 . Secara simultan fasilitas kerja, supervisi, dan motivasi secara simultan memiliki dampak pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Hasil uji menunjukkan nilai F hitung $10.855 > F$ tabel $2,839$.

Kata kunci: Fasilitas, Supervisi, Motivasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya melalui karyawan berkinerja tinggi. Tiap organisasi harus senantiasa berinovasi, mampu beradaptasi, dan secara konsisten melakukan perubahan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi tersebut. Hal ini perlu dilakukan untuk memenangkan kompetisi dengan perusahaan-perusahaan pesaing karena adanya perkembangan serta dinamika lingkungan yang semakin pesat pada taraf nasional ataupun global, serta situasi yang semakin sulit untuk diprediksi. Ketika mengejar tujuan perusahaan, peran dan kerjasama SDM dalam organisasi yang dilakukan secara efektif sangatlah penting. Secara umum SDM yang masih rendah merupakan ciri bisnis yang tidak mampu bersaing. Manajer harus mempunyai kapabilitas dalam mengantisipasi dan mengimplementasikan perubahan agar berhasil mengintegrasikan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan dan masuk ke dalam lingkungan bisnis. Suksesnya suatu perusahaan dalam mengelola SDM yang dimilikinya menjadi penentu dalam kesuksesan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Tiap perusahaan berupaya secara konsisten dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada didalamnya. Hal ini dilakukan untuk guna mencapai *goal* dan target yang telah ditargetkan oleh organisasi tersebut (Faizati, 2020). Kinerja karyawan ialah asset yang penting pada suatu perusahaan yang dibutuhkan serta mendukung perusahaan dalam meraih tujuan yang ditetapkan (Jufrizen, 2021). Oleh karena itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten dari waktu ke waktu. Tiap perusahaan wajib terus-menerus memantau kinerja karyawan-karyawannya. Kemajuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berjalan secara efektif serta efisien. Kinerja karyawan ialah deskripsi tentang tingkatan capaian pelaksanaan pada salah satu program kegiatan ataupun *policy* yang menggambarkan sasaran, tujuan, visi serta misi dari organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis pada suatu

organisasi. Kinerja karyawan ialah hasil yang dapat seseorang capai dari pekerjaannya tersebut. Salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut (Saputri & Rachman, 2022). Kinerja ialah *output* dari pekerjaan yang dibebankan padanya dan yang telah berhasil dicapai oleh karyawan yang diberikan berdasarkan atas kecakapan dalam bekerja, *experience* yang dimiliki, kesungguhan ketika bekerja, lama karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan ialah gabungan dari faktor-faktor penting tersebut. Fasilitas kerja ialah sesuatu yang *urgent* bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan fasilitas menunjang kinerja karyawan, misalnya dalam penyelesaian pekerjaan karyawan. Fasilitas berperan untuk dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman yang akan memberikan dorongan dalam proses kerja serta produktivitas dan kinerja karyawan yang semakin optimal. Makin meningkatnya motivasi serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan berdampak pada semakin tingginya produktivitas kinerja karyawan (Budi et al., 2019). Fasilitas kerja ialah sarana yang mendukung kegiatan perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat dipakai dalam mendukung pelaksanaan kegiatan perusahaan. Serta memiliki jangka waktu kegunaan yang bersifat relatif permanen serta mampu memberikan manfaat kedepannya untuk perusahaan (Manurung et al., 2021). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tentang supervisi dari atasan kepada karyawan. Supervisi ialah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan sebagai bentuk upaya untuk mengetahui pekerjaan tersebut dikerjakan dengan baik oleh karyawan atau tidak. Serta supervisi untuk mengetahui pekerjaan tersebut berjalan dengan baik dan lancar. Supervisi juga dilakukan agar *output* pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan *planning* yang dibuat oleh perusahaan. Kinerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi tingkatan supervisi yang dilakukan pada saat jam kerja karyawan. Supervisi yang dilakukan tidak secara optimal dapat menimbulkan adanya karyawan yang bertindak semaunya sendiri ataupun karyawan sampai melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Supervisi ialah bagian penting atau faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan supervisi ialah sarana *controlling* dari kegiatan-kegiatan dan program kerja yang ada pada perusahaan. Adanya supervisi ini maka karyawan

dapat diawasi dengan baik, pada akhirnya akan meningkatkan disiplin dan tanggungjawab dari karyawan ketika bekerja. Hal ini berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara optimal (Wianda, 2021). Pada riset yang dilakukan oleh Muhammad Harpis (2020) hasil riset membuktikan fasilitas kerja serta supervisi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Upaya peningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, sangat diperlukan motivasi karyawan yang tinggi. Hal ini dikarenakan motivasi memberi alasan seseorang dalam bekerja secara baik sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Motivasi ialah dorongan yang ada pada karyawan untuk bekerja. Bentuknya dapat berwujud gaji yang besar, pemimpin yang memiliki sifat yang mengayomi, fasilitas-fasilitas bekerja yang memadai, lingkungan yang nyaman serta rekan-rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi merupakan kunci yang penting dalam peningkatkan kinerja karyawan (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019). Riset yang dilakukan oleh Arief Setya Budi (2019) membuktikan fasilitas dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diteliti oleh penulis, yang menerapkan prinsip pentingnya fasilitas, supervisi dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah PT. Sarana Yogya Ventura. PT. Sarana Yogya Ventura adalah perusahaan pembiayaan bagi UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang memberikan kredit bagi para pengusaha di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Peneliti akan meneliti mengenai fasilitas kerja yang di sediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan di PT. Sarana Yogya Ventura. Selain itu, supervisi dan motivasi kerja dari lingkungan kerja terutama atasan (Direktur) juga akan diteliti oleh peneliti. Selain itu dari riset terdahulu mengenai fasilitas kerja, supervisi, motivasi kerja memiliki banyak hasil yang berbeda-beda terhadap pengaruh kinerja karyawan. Paparan latar belakang tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu riset tentang pengaruh fasilitas kerja, supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Adapun yang menjadi rumusan masalah pada riset ini sebagai berikut: 1) Bagaimana dampak fasilitas kerja pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura? 2) Bagaimana dampak supervisi pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura? 3) Bagaimana dampak motivasi pada kinerja

karyawan PT. Sarana Yogya Ventura?

TELAAH LITERATUR

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk tiap perusahaan dalam proses meraih *goal* dan target perusahaan. Pada konsep pengembangan SDM pada suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan ketercapain kinerja karyawan serta untuk keberhasilan perusahaan. Hasil dari kerja yang dapat dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawab ialah definisi dari istilah kinerja itu sendiri. Tingkatan kesuksesan tiap karyawan dalam mengemban tugas secara holistik pada waktu tertentu merupakan kinerja. Selesainya suatu tugas serta tanggungjawab yang dilakukan oleh kelompok orang pada organisasi diartikan sebagai kinerja (Silaen et al., 2020). Kinerja ialah proses tingkah laku orang didalam melakukan suatu pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan suatu pemikiran ataupun produk dalam upaya mencapai tujuan dikerjakan. Oleh karenanya dalam memenuhi kepentingan *goal* dari perusahaan maka diperlukan penilaian kinerja karyawan. Pada penilaian kerja karyawan ada komponen yang harus dipenuhi serta dicapai tiap karyawan. Kinerja ialah prestasi yang dihasilkan oleh karyawan. Serta kinerja ialah *output* yang mampu dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan dengan dasar *skill, experience*, kesungguhan serta waktu yang tersedia (Ode et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan komponen dari *assessment indicators* pada organisasi. Segala kegiatan yang sesuai dengan pekerjaan, jabatan ataupun peran pada organisasi ialah wujud dari kinerja karyawan yang nampak langsung. Banyak determinan lainnya yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Pengertian kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai dengan peran dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan oleh tenaga kerja (Wardani, 2009.). Simpulannya definisi kinerja karyawan ialah hasil yang dapat dicapainya karyawan pada *range* waktu tertentu yang didasarkan pada pekerjaan masing-masing. Setiap karyawan yang mempunyaikinerja tinggi maka dapat memberikan dukungan terhadap tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja tiap karyawan pastilah berbeda antara karyawan-karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Disebabkan karena tiap karyawan memiliki tingkatan kemampuan

yang berbeda-beda pada pengerjaan-pekerjaan yang diemban. Kinerja karyawan gantung kapabilas dan keahlian pada masing-masing karyawan.

Pengertian Fasilitas

Fasilitas ialah sarana serta prasarana yang memiliki tujuan dalam memperlancar serta memudahkan karyawan melakukan pekerjaannya. Kerja merupakan kegiatan yang dikerjakan secara individu atau berkelompok. Artinya fasilitas ialah semua yang berwujud sarana serta prasarana yang akan mempermudah karyawan dalam melakukan suatu kegiatan ataupun aktivitas baik yang dilakukan secara individu ataupun berkelompok. Tiap proses kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan, wajib memberikan fasilitas kerja secara lengkap serta menunjang operasional perusahaan. Produktivitas yang meningkat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan secara efektif dan efisien.

Pengertian Supervisi

Supervisi merupakan kegiatan yang *urgent* bagi tiap organisasi. Supervisi memiliki tujuan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif serta efisien dan tetapan *the track* sesuai dengan *planning* yang dimiliki oleh perusahaan. *Leadership* terkait dengan *planning*, pengorganisasian, memerintah dan supervisi. Dimana semuanya ialah urutan dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi. Dari semua komponen tersebut, supervise ini kunci dalam keberhasilan dalam mencapai *goal* dan target yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Supervisi kerja ialah fungsi yang berkorelasi dengan upaya perusahaan kearah *goal* dan target perusahaan yang sesuai dengan *planning* yang telah dibuat. Terlihat pada hubungan diantara fungsi-fungsi dari manajemen. Maka fungsi perencanaan berkorelasi dengan fungsi supervisi. Hal ini dikarenakan *planning* ialah *standard* atau alat supervisi untuk pekerjaan karyawan.

Planning yang dimiliki oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik ketika supervisi berjalan dengan baik. Begitu pula fungsi dalam penggerakan ataupun pemberian perintah terhubung erat dengan supervisi. Hal ini dikarenakan supervisi ialah tindak lanjut dari supervisi yang telah dilakukan

(Daulay, 2017).

Supervisi memiliki peranan yang penting bagi suatu perusahaan dalam upaya mencapai hasil yang optimal sesuai dengan *goal* dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari kegiatan supervisi ialah mewujudkan kondisi yang mendukung lancar serta tepat berjalannya tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan. Menurut Kadarisman (2015) fungsi supervisi adalah sebagai berikut:

- 1) Penetapan goal dan target serta *planning* dalam mencapainya.
- 2) Menetapkan banyaknya karyawan yang diperlukan dan skill yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.
- 3) Penyeleksian SDM guna mengisi posisi-posisi atau *staffing*. Berikutnya pemberian tugas kerja serta memberikan pengarahan agar karyawan yang memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dengan optimal (*direction*).
- 4) Berdasarkan macam-macam laporan, supervise menelaah tentang rencana-rencana tersebut dapat berjalan serta menelaah kembali *planning* yang terhubung dengan output-ouput yang dicapai serta bila dibutuhkan maka *planning* perlu dilakukan modifikasi.

Motivasi Kerja

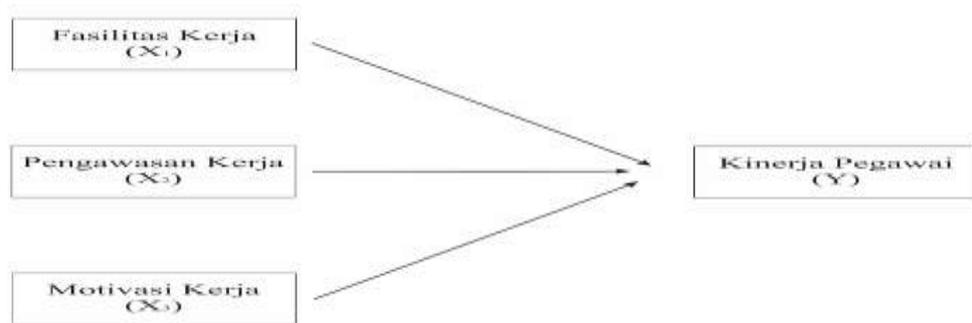
Wibowo (2014) motivasi kerja ialah keinginan dalam melakukan tindakan. Tiap karyawan bisa termotivasikan oleh sumber kekuatan yang beda-beda. Motivasi kerja ialah *output* yang berasal dari kekuatan internal serta eksternal yang sebabkan karyawan pilih suatu tindakan yang sesuai serta berperilaku secara spesifik (Sajangbati, 2013). Berdasarkan definisi tersebut maka motivasi ialah diartikan segala sesuatu yang menimbulkan sepirit ataupun dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan melalui tugas yang diembannya.

Pemberian motivasi ialah guna melakukan pengukuran intensitas karyawan dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi serta pemenuhan kebutuhan dari karyawan tersebut. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan. Tidak adanya motivasi karyawan untuk berkerja sesuai dengan urgensi dari perusahaan maka goal dan target perusahaan sulit

untuk dicapai. Simpulannya motivasi mempunyai manfaat sebagai penggerak untuk mencapai goal dan target yang ditentukan oleh suatu perusahaan.. Hal ini dikarenakan motivasi ialah wujud dari interaksi karyawan pada suatu situasi tertentu. Oleh karenanya akan terlihat bahwa karyawan memiliki dorongan motivasi yang ditunjukkan beda-beda ketika dihadapkan pada situasi yang sama.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah penjelasan berdasarkan teori yang ada, tentang hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Adapun kerangka berfikir dalam merumuskan hipotesis ialah:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis diturunkan berdasarkan teori-teori yang ada dan riset-riset terdahulu yang mengangkat topik yang sama. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan pada riset ini ialah:

H1 : Fasilitas Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura

Fasilitas ialah sarana serta prasarana yang dipakai guna memudahkan ketika karyawan sedang bekerja. Pada tiap proses pelaksanaan pekerjaan maka tiap perusahaan wajib menyediakan fasilitas yang lengkap serta menunjang operasional pekerjaan tersebut. Fasilitas ialah wujud dari berbagai sarana yang dapat memudahkan dan memperlancar terlaksananya segala jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Searas dengan temuan riset Muhammad Harpis (2020)

yang membuktikan fasilitas kerja memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kinerja.

H2 : Supervisi Berdampak pada Kinerja PT. Sarana Yogya Ventura

Supervisimemiliki arti yang penting bagi tiap organisasi. Supervisi memiliki tujuan supaya *result*dari terlaksananya pekerjaan dilakukan efektif serta efisien *on the track* dengan *planning* telah ditentukan oleh Perusahaan. Supervisi merupakan penerapan serta cara yang berguna untuk menjamin *planning* yang telah dibuat oleh perusahaan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat bersifat positif maupun negatif. Supervisi positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Hal ini didukung oleh riset Ni Luh Made (2016) menyimpulkan bahwa supervisi berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H3 :Motivasi Berdampak pada Kinerja PT. Sarana Yogya Ventura

Motivasi kerja dalam dunia kerja sangatlah penting. Hal ini dikarenakan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009) motivasi ialah suatu keinginan maupun daya dorong kemauan bekerja seseorang karyawan karena tiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini didukung oleh riset Achmad Fadhli (2018) menyimpulkan bahwa motivasi memilikidampak dengan arah positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Riset

Risetini merupakan risetkuantitatif yang mempunyai tujuan menguji hipotesis yang telah diajukan berdasarkan teori-teori yang ada serta hasil-hasil riset terdahulu. Jenis data yang dipakai dalam riset diperoleh melalui kuisioner dalam bentuk pertanyaan yang anntinya diperoleh data berbentuk angka. Kemudian data tersebut diolah dengan teknik statistik dengan menggunakan SPSS. Metode Asosiatif diaplikasikan pada riset ini. Menurut Sugiyono (2016), metodeini

merupakan jenis riset yang melakukan analisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Dalam riset ini menguji dan menganalisis dampak dari fasilitas (X1), supervisi (X2), motivasi (X3) pada kinerja karyawan (Y).

Lokasi Riset

Lokasi riset dilakukan di PT. Sarana Yoga Ventura (SYV) yang beralamatkan di Jalan Yos Sudarso No 25, Kota Baru, Gondokusuman, Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam riset ini ialah fasilitas (X1), supervisi (X2) serta motivasi (X3) serta variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Karyawan (Y).

Adapun definisi operasional yang digunakan dalam riset ialah:

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerjayang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Disiplin kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama
2	Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Alat transportasi
3	Pengawasan (X2)	Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur 2. Standar kerja 3. Pengukuran pekerjaan 4. Pelaksanaan pekerjaan 5. Perbaikan/koreksi
4	Motivasi kerja (X3)	Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan motif-motif yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Prestasi kerja

Gambar 2. Definisi Operasional Variabel Riset

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam riset ini dengan gunakan kuesioner. Pernyataan yang ada pada kuisisioner masing-masing variabel dalam riset gunakan skala Likert yang mana jawaban dari responden tersebut diberikan skor satu sampai dengan menggunakan lima (5).

Tabel. 1. Scoring Untuk Jawaban Kuisisioner

Skor	Jawaban Responden
5	SS (Sangat Setuju)
4	S (Setuju)
3	N (Netral)
2	TS (Tidak setuju)
1	STS (Sangat tidak setuju)

Sumber: Sugiyono (2012)

Populasi dan Sampel

Populasi riset ini ialah karyawan di PT. Sarana Yogya Ventura yang berjumlah 44 orang. Riset gunakan teknik sampel jenuh yaitu suatu teknik menentukan jumlah sampel dengan menggunakan semua anggota populasi (Sugiyono 2015). Jadi jumlah sampel riset sebanyak 44.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data manngunakan teknik analisis regresi linear berganda yang dipakai dalam menganalisis pengaruh fasilitas (X1), supervisi (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Program *SPSS 22 for windows* digunakan pada pengolahan data riset.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X1), supervisi (X2), motivasi kerja (X3) pada variabel yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji Kualitas Data

Riset ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan kuisisioner sehingga untuk menjamin kualitas data riset perlu dilakukan *validity test* dan *reliability test*. *Validity test* dilakukan untuk mengetes ketepatan item-item dalam kuisisioner,

tepat dalam mengukur apa yang akan diukur, ataupun dapat lakukan penilaian secara langsung. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel ataupun handal bilamana jawaban responden pada pernyataan kuisisioner ialah konsisten ataupun stabil. Reliabilitas artinya keandalan ataupun konsistensi.

Classic Assumption Test

Setelah dilakukan Uji Kualitas data karena data primer digunakan pada riset ini. Langkah selanjutnya sebelum analisis regresi ialah melakukan *Classic Assumption Test*. Uji dilakukan guna mengetahui model riset ini layak atau tidak untuk melakukan uji hipotesis. Adapun rangkaian tes yang diperlukan ialah: *normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test* dan *linearity test*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam riset terbagi menjadi tiga yaitu jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan. Berikut ini penjelasannya:

Jenis Kelamin

Responden terbanyak ialah laki-laki yaitu sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% adalah perempuan.

Pendidikan

Responden didominasi dengan karyawan yang mengenyam pendidikan S1 sebanyak 23 responden atau 52,3%, selanjutnya ada tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 responden atau 25%. Responden sebanyak 6 atau 13,6 % berpendidikan SMA sisanya sebanyak 4 responden atau 9,1% pendidikan S2.

Jabatan

Berdasarkan jabatannya karakteristik responden yang dipakai dalam riset, ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Admin	4	9,1%
Analisis Kredit	2	4,5%
Apprasial	5	11,4%
Bagian Umum	1	2,3%
Customer Service (CS)	3	6,8%
Collector	3	6,8%
Direktur	1	2,3%
Direktur Utama	1	2,3%
Driver	2	4,5%
Kasir	3	6,8%
Kadiv Operasional	1	2,3%
Kadiv VCO/Marketing	1	2,3%
Legal	3	6,8%
Security	2	4,5%
Sekretaris	2	4,5%
VCO/Marketing	10	22,7%
Total	44	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Paparan diatas menunjukkan responden didominasi dengan karyawan yang berposisi atau jabatan sebagai VCO (Marketing) sebanyak 10 atau 22,7%, 11,4% jabatan Apprasial, 9,1% jabatan admin, 6,8% ada jabatan CS, collector, kasir dan legal. Selanjutnya 4,5% ada jabatan analisis kredit, driver, security, sekretaris, 2,3% ada jabatan Direktur Utama, Direktur, Kadiv Operasional, Kadiv Marketing dan bagian umum.

Uji Kualitas Data

Validity Test

Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya r hitung dibandingkan dengan r tabel. Bila nilai r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 5%, berarti pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya. Berikut adalah hasil uji validitas pada kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Fasilitas Kerja				
No	R tabel	R hitung	Sig	Ket
1	0,2512	0,940	0,000	Valid
2	0,2512	0,940	0,000	Valid
3	0,2512	0,723	0,000	Valid

Uji Validitas Pengawasan				
No	R tabel	R hitung	Sig	Ket
1	0,2512	0,763	0,000	Valid
2	0,2512	0,396	0,000	Valid
3	0,2512	0,673	0,000	Valid
4	0,2512	0,303	0,000	Valid
5	0,2512	0,763	0,000	Valid

Uji Validitas Motivasi Kerja				
No	R tabel	R hitung	Sig	Ket
1	0,2512	0,460	0,002	Valid
2	0,2512	0,907	0,000	Valid
3	0,2512	0,630	0,000	Valid
4	0,2512	0,907	0,000	Valid

Uji Validitas Kinerja				
No	R tabel	R hitung	Sig	Ket
1	0,2512	0,851	0,000	Valid
2	0,2512	0,886	0,000	Valid
3	0,2512	0,673	0,000	Valid
4	0,2512	0,329	0,029	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Olah data untuk uji validitas dari fasilitas, supervisi, motivasi dan kinerja pada tabel di atas terdapat butir-butir pertanyaan yang diajukan, pertanyaan-pertanyaan tersebut masuk dalam kategori valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table. Kesimpulannya semua pernyataan dari variabel fasilitas, supervisi, motivasi dan kinerja layak digunakan.

Reliability Test

Reliability Test dilakukan dengan metode Alpha Cronbach's, yang mana pada metode tersebut sebuah instrumen riset dikatakan reliabel bila mempunyai nilai Alpha Cronbach's lebih besar atau sama dengan 0.60 (Sugiyono, 2016). Ringkasan output dari olah data primer:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alfa	Keterangan
Fasilitas kerja	0.837	Reliable
Pengawasan	0.602	Reliable
Motivasi kerja	0.700	Reliable
Kinerja	0.642	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Hasil *reliability test* di atas memperlihatkan empat variabel dalam riset ini reliabel dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien alpha setiap variabel $>0,60$.

Classic Assumption Test

Normality Test

Normality test pada riset ini menggunakan metode *one sample kolmogrov smirnov* dengan rule of thumb bila nilai signifikan $> 0,05$. Ditarik simpulan bahwa distribusinya normal. Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui nilai sig dari hasil kolmogorov-smirnov test ialah sebesar $0,516 > 0,05$, dapat disimpulkan lolos *normality test*.

Linearity test

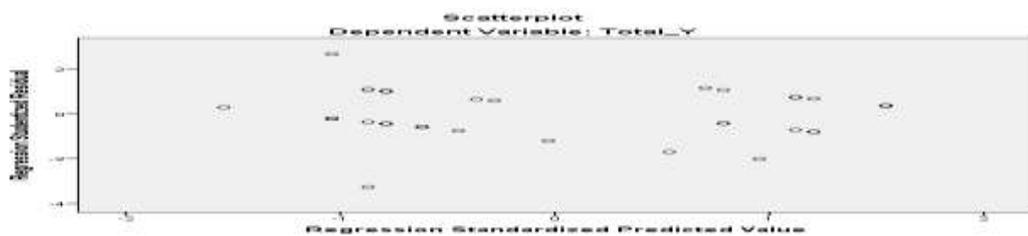
Berdasarkan olah data dengan SPSS pada uji linearitas X_1 , X_2 dan X_3

menunjukkan nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* ialah 0.575; 0,298 dan 0,57. Dikarenakan nilai signifikansi > 0.05 simpulannya model yang digunakan dalam riset ini lolos *linearity test*.

Multicollinearity Test

Uji ini dapat dilihat dari hasil *coefficient* regresi pada nilai VIF. Berdasarkan Ghozali (2011: 107-108), tidak terjadi gangguan multikolinieritas bila nilai VIF < 10,00. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel yaitu fasilitas sebanyak 1,312; supervisi sebanyak 1,533 dan motivasi sebanyak 1,591. Dikarenakan besarnya VIF masing-masing variabel < 10, dapat ditarik simpulan pada model riset lolos *Multicollinearity Test*

Heteroscedasticity Test



Gambar 3. Hasil *Heteroscedasticity Test*

Paparan dari hasil olah data tersebut Nampak gambar *scatter plot* terdapat *point-point* yang menyebar di atas dan di tengah angka 0 (nol) di sumbu Y. Simpulannya pada model regresi yang di gunakan pada riset ini lolos *Heteroscedasticity test*

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data pada riset ini maka hasil model riset ialah dibawah ini:

$$Y = 0.691 + 0.979 X1 + 0,105 X2 + 0,157 X3$$

Keterangan:

fasilitas kerja (X1), supervisi (X2), dan motivasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y)

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengecek secara parsial atau uji pada masing-masing variabel-variabel independen berdampak pada variabel dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.691	3.429		-.202	.841
Total X1	.979	.251	.524	3.895	.000
Total X2	.105	.124	.123	2.844	.004
Total X3	.157	.164	.142	1.961	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji t dipakai guna menganalisis dampak dari masing-masing variabel independen atau uji yang dilakukan secara parsial pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Dalam mengambil keputusan tersebut perlu dilihat nilai signifikansi dari tiap variabel. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan bila nilai sig < 0,05 maka terbukti adanya pengaruh yang signifikan. Disamping itu, pada uji t juga dapat dilihat dari perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dari masing-masing variabel. Pada riset ini t tabel yang digunakan adalah 1.681, apabila t hitung > t tabel simpulannya ialah variabel independen (X) memiliki dampak pada variabel dependen(Y).

Dampak Fasilitas pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura

Pada uji t perlu mencari nilai t tabel dengan $df = n - k$, didapatkan hasil $df = 44 - 4 = 40$, dengan nilai signifikansi 5% didapatkan nilai t tabel ialah 1,681. Apabila t hitung \geq t tabel maka, H1 ditolak dan Ha diterima serta berlaku sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t di atas, variabel X1 atau fasilitas kerja menunjukkan t hitung sebesar 3.895, Serta pembuktiannya dengan nilai signifikansi pada kolom sig bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak yang dapat diartikan fasilitas kerja secara parsial berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura.

Dampak Supervisi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura

Nampak bahwa nilai t hitung yang sama dengan fasilitas kerja, sehingga didapatkan nilai t hitung $1.961 > t$ tabel $1,681$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima atau motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dari nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti variabel supervisi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura.

Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura

Nampak nilai t hitung yang sama dengan fasilitas kerja, sehingga didapatkan nilai t hitung $2,844 > t$ tabel $1,681$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima atau supervisi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura.

Uji F (Uji Simultan)

Uji signifikan simultan melalui uji F merupakan suatu pengujian untuk melihat pengaruh atas variabel fasilitas kerja, supervisi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan olah data dengan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar $10.855 > 2,839$, serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Simpulannya variabel fasilitas, supervisi, serta motivasi berdampak secara simultan ataupun bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura.

Uji Determinasi

Analisis besarnya nilai (R^2) dilakukan guna menganalisis prosentase kontribusi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 ialah sebesar $0,449$ atau 44.9% . Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama fasilitas kerja, supervisi, serta motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan

PT. Sarana Yogya Ventura sebesar 44.9%.

PEMBAHASAN

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, supervisi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Untuk mencapai tujuan tersebut riset menggunakan model deskriptif kuantitatif dengan sumber data primer yang terdiri dari 44 responden. Responden merupakan pegawai PT. Sarana Yogya Ventura, dan pengambilan data menggunakan kuesioner *online* yang dibagikan melalui *link* atau responden dapat mengisi langsung melalui *device* peneliti.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Menunjukkan bahwa, apabila fasilitas kerja ditingkatkan oleh PT. Sarana Yogya Ventura maka kinerja karyawan tentu akan meningkat. Riset ini searas dengan temuan riset yang dilakukan oleh Muhammad Harpis (2020) yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dari teori yang disampaikan oleh Manurun et al (2021), yang menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan dimasa sekarang dan masa mendatang. Di riset ini manfaat yang dimaksud adalah adanya peningkatan atas kinerja karyawan sehingga akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Adanya fasilitas kerja juga akan mendukung dalam kelancaraan dalam pekerjaan, sehingga akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura.

Dampak Supervisi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yogya Ventura

Supervisi memiliki dampak yang signifikan ke arah positif pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik supervisi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh antara supervisi serta kinerja karyawan sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Wianda (2021), yang menjelaskan bahwa supervisi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai,

serta dalam supervisi tersebut berdampak untuk tercapainya kinerja karyawan secara maksimal. Hasil riset ini juga sesuai dengan riset dari Muhammad Harpis (2020) yang memperlihatkan bahwa supervisi memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya supervisi menjadi suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memaksimalkan karyawan PT. Sarana Yoga Ventura dalam bekerja, sehingga semua sesuai *jobdesc* masing-masing.

Dampak Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Sarana Yoga Ventura

Selanjutnya motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yoga Ventura. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan bagi pegawai, karena dibalik tekanan pekerjaan yang tinggi dengan adanya motivasi maka mereka akan lebih optimal dalam bekerja dan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya. Pengaruh ini sesuai teori yang disampaikan oleh Suryani et al (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari riset ini sesuai dengan riset dari Geovanno Harland (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi tentu dia akan lebih produktif, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja maka akan lebih bermalasan dan tidak optimal.

Dari ketiga variabel independen (fasilitas kerja, supervisi, dan motivasi kerja), fasilitas kerja memberikan dampak yang terbesar pada kinerja karyawan PT. Sarana Yoga Ventura. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja menjadi hal nyata yang bisa langsung terlihat. Adanya fasilitas kerja, maka adanya sarana pendukung yang dapat mempermudah pekerjaan dan membuat pekerjaan lebih efisien dan efektif. Adanya fasilitas juga akan memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Karena fasilitas menjadi hal yang dapat langsung dirasakan maka variabel ini berdampak paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Yoga Ventura, daripada variabel lain seperti supervisi dan motivasi kerja yang digunakan pada riset ini.

SIMPULAN

Simpulan

Setelah paparan pembahasan hasil riset dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kerja memiliki dampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Terbukti dengan nilai t hitung $3.895 > t$ tabel 1.681 .
2. Supervisi memiliki dampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $1.961 > t$ tabel 1.681 .
3. Motivasi kerja memiliki dampak secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $2.844 > t$ tabel 1.681 . Berdasarkan tabel koefisien korelasi, nilai R square adalah 0.449 . Hal ini menyatakan bahwa pengaruh variabel fasilitas kerja, supervisi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 44.9% , sedangkan sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang digunakan dalam riset ini. Secara peringkat variabel independen dari paling dominan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sarana Yogya Ventura ialah fasilitas kerja, lalu motivasi kerja, dan disusul oleh supervisi.

Saran

Dari hasil analisa yang dilakukan oleh *researcher*, dapat disimpulkan saran:

1. Bagi PT. Sarana Yogya Ventura

Akan lebih baik jika perusahaan terus meningkatkan fasilitas kerja yang disediakan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan, sehingga pekerjaan akan lebih efisien dan efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi dalam bentuk *reward* atas kinerja yang telah dilakukan kepada pegawai agar mereka dapat lebih terpacu semangatnya, serta jangan membuat sebuah supervisi menjadi hal yang terlalu membatasi ruang gerak pegawainya.

2. Bagi *Researcher* Selanjutnya

Penulis menyarankan pada *researcher* yang akan meneliti tentang analisis kinerja karyawan dapat mencari faktor-faktor lainnya yang memiliki dampak pada naik turunnya kinerja karyawan diluar variabel-variabel yang digunakan pada model riset ini. Hal ini dikarenakan terdapat 55,1% faktor tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan di riset ini. Selain itu, riset selanjutnya dapat memberikan perbandingan kondisi dengan perusahaan modal ventura lain sehingga akan mengetahui perbedaan kinerja karyawan pada perusahaan modal ventura lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, A. S., Kusumayudha, M. R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(3), 222–230.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Faizati, A. N. (2020). *Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kadarisman, M. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakarta.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 38-47.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT . Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Imiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.

- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Riset Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*, 2, 10.
- Wardani, R. K. (2009). (*Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya*). 31(1), 58–65.
- Wianda, H. A. (2021).Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(2), 1-15.