

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kab Deli Serdang

Miranda, Sari Wulandari

Ekonomi, Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

Email: minigentong@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu sampel yang dipilih dengan kriteria tertentu berjumlah 33 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,869. Artinya variabel peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 86,9% oleh variabel lingkungan kerja dan fasilitas, sementara sisanya 13,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Fasilitas, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di dalam dunia bisnis dari masa ke masa terus mengalami perkembangan yang sangat pesat, dan persaingan ketat. Untuk dapat beradaptasi dengan kondisi persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan berpengalaman. Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para tenaga kerja melakukan aktivitas pekerjaan, maka seharusnya para tenaga kerja merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja para karyawan. Selain lingkungan kerja, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu faktor fasilitas. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurut kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting diperhatikan, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kerja maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan untuk ikut adil dalam memajukan perusahaan.

PT Timbang Deli Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya karet, dibawah naungan manajemen PT Tolan Tiga Indonesia. Secara administratif, PT Timbang Deli Indonesia berlokasi di wilayah Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. PT. Timbang Deli Indonesia mengharapkan adanya suatu peningkatan kinerja setiap karyawan dengan apa yang telah diberikan kepada seluruh karyawan. Akan tetapi setiap apapun yang diberikan oleh suatu perusahaan khususnya PT. Timbang Deli Indonesia beberapa karyawan masih belum sepenuhnya memiliki rasa kepuasan yang baik dari apa saja yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tidak memiliki peningkatan.

Dari hasil pengamatan di PT. Timbang Deli Indonesia kepada karyawan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, masalah yang terjadi di lingkungan kerja tersebut dikarenakan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lain. Tidak hanya adanya permasalahan di

lingkungan kerja, peningkatan kinerja karyawan di PT. Timbang Deli Indonesia juga dapat dilihat dari sisi fasilitas kerja yang diberikan, dimana masih adanya fasilitas yang kurang lengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga adanya keluhan dari beberapa karyawan yang bekerja.

**Tabel 1.** Labour Statement PT TIMBANG DELI INDONESIA

<b>PT. TIMBANG DELI INDONESIA SUMMARY LABOUR STATEMENT MARET 2021</b>				
	<b>SKU-H</b>	<b>SKU- B</b>	<b>PKWT</b>	<b>TOTAL ACTUAL</b>
<b>A. General Worker</b>				
1. DR (Driver/Operator/He lper)	1	6	-	7
2. ED (Education /Teacher)	1	-	3	4
3. FW (Field Worker)	27	1	-	28
4. OF (Office Clerk)	4	2	-	6
5. OH (Other)	11	3	-	14
6. PO (Medical/Polyclinic)	-	1	1	2
7. SP (Supervisor)	5	8	-	13
8. WS (WorkShop)	4	2	1	7
9. GD (Garderner)	5	-	-	5
10. HA (Harvester)	15	-	-	15
<b>B. TAPPER</b>				
1. TA (Tapper)	111	-	-	111
General / Total	184	23	5	212

Sumber : PT Timbang Deli Indonesia Maret 2021

Dari uraian di atas apabila PT. Timbang Deli Indonesia lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di perusahaan maka nantinya akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja dan fasilitas merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif kuantitatif, metode tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

- Tempat Dan Waktu Pelaksanaan
- Penelitian dilakukan di PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang , pada Bulan Desember 2020 - Mei 2021.
- Populasi
- Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Timbang Deli Indonesia yang berjumlah 111 orang.
- Sampel
- Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan yang ditetapkan adalah pekerja lapangan yaitu bagian pekerja deres. Jadi, dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30% yaitu 33 orang.
- Teknik Pengumpulan Data
- Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner.

### 2.2 Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan layak untuk dianalisis, karena tidak semua data dapat dianalisis dengan regresi. Untuk menguji hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu dimana dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu :

- Uji normalitas
  - Uji Heteroskedastisitas
  - Uji Multikolinieritas
- Analisis Regresi Linier Berganda  
Priyatno , “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk regresi”. Variabel independen dilambangkan dengan X sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y.  
$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Fasilitas

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresie = Error

b. Uji Hipotesis

Suatu perhitungan variabel disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Namun sebaliknya, disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji t
2. Uji F
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### 2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito adalah: "segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik atau pun buruk. Menurut Robbins dalam Manik & Syafrina lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, ling.

### 2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito yaitu:

a. Suasana Kerja

Keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja ini akan meliputi empat tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantar sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang ada mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dalam hubungan karyawna ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik individu maupun secara kelompok.

c. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan

Yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakann untuk mwndukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 2.5 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh setiap karyawan untuk memudahkan dan menyelesaikan setiap pekerjaannya. Setiap perusahaan member fasilitas kerja yang berbeda-beda bentuk dan jenisnya, tergantung dari apa yang dibutuhkan setiap karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Moenir pengertian dari fasilitas kerja dapat dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu:

a. Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan tidak akan dapat bekerja melakukan tugasnya apabila sebuah perusahaan tidak dapat memberikan alat kerja kepadanya. Alat kerja terbagi menjadi dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

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

1. Gedung dengan sarana yang dibutuhkan, seperti jalan, slokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halamanparker.
  2. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
  3. Penerangan yang cukup
  4. Perlengkapan seperti kursi dan meja, meja dan kursi tamu, lemari yang dibutuhkan di tempat kerja.
  5. Alat komunikasi yang dibutuhkan seperti telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (berupa perlengkapan kerja).
  6. Alat penyegar ruangan, seperti kipas angin, ac, exhaust fan.
  7. Segala macam peralatan kerja lainnya seperti peralatan dapur kantor.
- c. Fasilitas Sosial  
Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, tempat tinggal untuk para karyawan bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkindapat memenuhi kepuasan karyawan, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang obyektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan karyawan) dalam melancarkan usaha.

## 2.6 Kinerja Karyawan

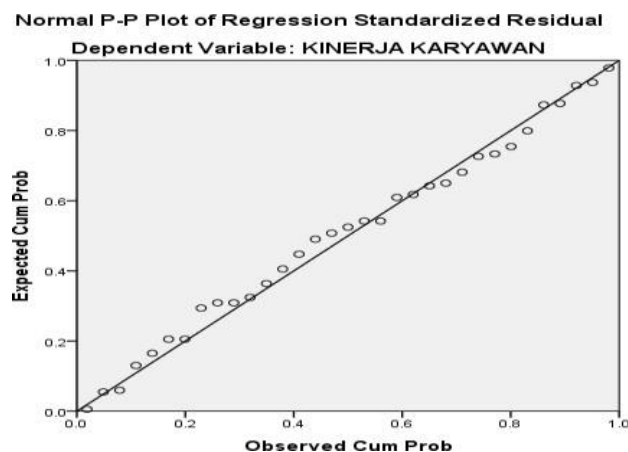
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo dan kaswan menyatakan bahwa, kinerja adalah gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berfungsi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kasmir menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut John Miner dalam Sutrisno mengemukakan bahwa, indikator kinerja yaitu:

- a. Kuantitas  
Kuantitas menjadi salah satu bagian dari kinerja yang dimaksudkan pada bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Apakah sudah sesuai target bahkan melebihi target atautkah tidak mencapai target.
- b. Kualitas  
Bukan sekedar beberapa banyak pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan tetapi bagaimana kualitas yang dihasilkan juga merupakan suatu yang penting.
- c. Waktu Kerja  
Yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta kerja yang rela dijalani individu tersebut.
- d. Kerja sama  
Kerja sama yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas



**Gambar 1.** Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan grafik normal p-plot tersebut diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil uji nya :

**Tabel 5**

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.86951611
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov* tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,992 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

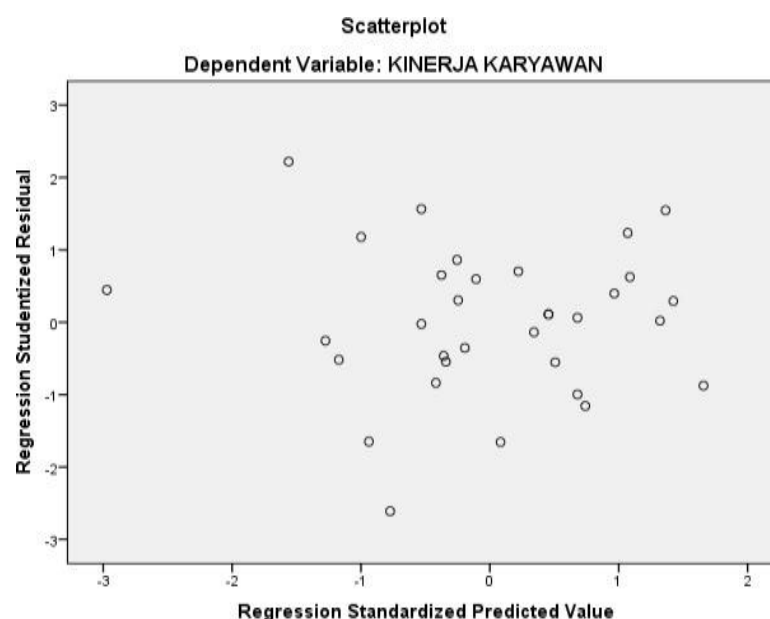
**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1LINGKUNGAN KERJA	.300	3.334
FASILITAS	.300	3.334

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*  $> 0,1$  ( $0,300 > 0,1$ ) dan nilai *VIF*  $< 10,00$  ( $3,334 < 10,00$ ) Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji nya :



**Gambar 2.** Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Fasilitas (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.460	2.311		1.064	.296		
1 X1	.542	.108	.603	5.000	.000	.300	3.334
X2	.292	.096	.367	3.042	.005	.300	3.334

Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 2,460 + 0,542X1 + 0,292X2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta (a) = 2,460 artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas bernilai 0 maka Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 2,460.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja = 0,542 artinya jika variabel Peningkatan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat 0,542.
- Koefisien regresi Fasilitas = 0,292 artinya jika variabel Fasilitas meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,292.

### 3.3 Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 33-3 = 30, t tabel = 1,697

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji t) **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.460	2.311		1.064	.296		
1 X1	.542	.108	.603	5.000	.000	.300	3.334
X2	.292	.096	.367	3.042	.005	.300	3.334

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,000 > t tabel 1,697 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,00 < 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,042 > t tabel 1,697 ini berarti variabel Fasilitas (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,005 < 0,05 yang berarti variabel Fasilitas (X2) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Fasilitas (X2) yang termasuk dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 9.** Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	742.036	2	371.018	99.51	.000 <sup>b</sup>
Residual	111.843	30	3.728	9	
Total	853.879	32			

- Dependent Variable: Y
- Predictors: (Constant), X2, X1

F hitung dapat dilihat sebesar 99,519, derajat pembilang = k-1 = 3-1 = 2, derajat penyebut = n – k = 33-3 = 30, F tabel = 3,32. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung 99,519 > F tabel 3,32 maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Fasilitas (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.860	1.931

1. Predictors: (Constant), X2, X1

2. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan adalah 0,869. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas memiliki pengaruh sebesar 86,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia, sementara sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,000 > 1,697$ ) dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .
- Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,024 > 1,697$ ) dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .
- Lingkungan Kerja dan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Timbang Deli Indonesia Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $99,519 > 3,32$ ).

#### REFERENCES

- [1] Alex S. Nitisemito. (2014). Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- [2] Arikunto, (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta).
- [3] Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.
- [4] Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. JOM FISIP, 3 (2), 1-13.
- [5] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Munawirsyah, Isnani. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi, 6 (1), 44-51
- [7] Naa, Abner. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Jurnal Renaissance, 2 (2), 167-176.
- [8] Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 41 (1), 16-24.
- [9] Prawira, Indra. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (1), 28-40.
- [10] Prihantoro, Agung. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya manusia Melalui motivasi, disiplin, lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: Budi Utama.
- [11] Purnawijaya, Fregrace Meissy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. AGORA, 7 (1).
- [12] Rifa'i, Asep. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomedia, 8 (1), 1-15.
- [13] Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [15] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [16] Syafrina, Nova dan Sudarmin Manik. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 3 (2), 181-191