

EFEKTIFITAS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Ramon Zamora¹, Dhenny Asmarazisa², Nurhayati³

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

³Program Studi Ilmu Pemerintahan, Batam, Indonesia

Email: ¹arrisalahiksa@gmail.com, ²dhennyasmarazisa@gmail.com, ³nurhayati123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi, pelayanan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan UPT Trans Batam sebanyak 51 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampel yaitu metode Purposive (purposive sampling). Analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung 3,450 > t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung 2,570 > t tabel 1,998 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013 t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,302 t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,05 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi, pelayanan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan UPT Trans Batam sebanyak 51 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampel yaitu metode Purposive (purposive sampling). Analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung 3,450 > t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung 2,570 > t tabel 1,998 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013 t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,302 t tabel 2,013 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,05.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi, Pelayanan, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work facilities, motivation, service, and work discipline on the performance of Trans Batam employees. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this study were 51 employees of UPT Trans Batam. The sample used in this study amounted to 51 respondents. The sampling technique used in this study was a nonprobability sample, namely purposive sampling. Data analysis uses classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing and uses SPSS version 25. The results of the analysis show that work facilities have a significant and significant effect on employee performance with a regression coefficient of t count 3.450 > t table 2.013 and a significance level of 0.001 < 0.05, motivation has a significant effect on employee performance with a regression coefficient of t count 2.570 > t table 1.998 and a significance level of 0.013 t table 2.013 and a significance level of 0.302 t table 2.013 and a significance level of 0.009 < 0.05 aims to determine the effect of work facilities, motivation, service and work discipline on the performance of Trans Batam employees. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this study were 51 employees of UPT Trans Batam. The sample used in this study amounted to 51 respondents. The sampling technique used in this study was a nonprobability sample, namely purposive sampling. Data analysis uses classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing and uses SPSS version 25. The results of the analysis show that work facilities have a significant and significant effect on employee performance with a regression coefficient of t count 3.450 > t table 2.013 and a significance level of 0.001 < 0.05, motivation has a significant effect on employee performance with a regression coefficient of t count 2.570 > t table 1.998

and a significance level of 0.013 t table 2.013 and a significance level of 0.302 t table 2.013 and a significance level of 0.009 < 0.05.

Keywords: *Work Facilities, Motivation, Service, Work Discipline, Performance.*

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi yang semakin pesat Dengan banyaknya sumber daya manusia yang tersedia di Indonesia tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan untuk memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. agar dapat menjalankan perusahaan sesuai visi dan misinya serta menjadi perusahaan besar suma itu tidak lepas dari kinerja karyawan . UPT. Trans batam merupakan perusahaan berlokasi di Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang Pelayanan Transportasi angkutan umum untuk masyarakat. Fenomena yang terjadi dalam observasi yang dilakukan ditemukan penurunan pendapatan UPT. Trans Batam pada tahun 2017-2021, hal ini dapat dilihat pada data berikut ini:

Tabel 1
 Pendapatan UPT. Trans Batam Tahun 2017-2021

Tahun	Pendapatan (Rp.)	% Penurunan Pendapatan
2017	Rp. 1.823.470.000	-
2018	Rp. 1.644.230.000	9,8%
2019	Rp. 1.382.160.000	15,9%
2020	Rp. 836.106.000	39,5%
2021	Rp. 768.480.000	8,1%

Sumber: UPT. Trans Batam 2021

Faktor yang mempengaruhi penurunan pendapatan sangat beragam, contohnya saja peran fasilitas kerja, motivasi, pelayanan, dan disiplin kerja. Dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal suatu perusahaan, fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Salah satunya yang dilakukan perusahaan diantaranya memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan seperti alat alat kerja yang di perlukan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja agar bisa membuat pendapatan UPT. Trans Batam naik setiap tahunnya.

Selain fasilitas kerja, perushaaan harus memberi motivasi pada karyawan nya dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan pendapat, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, dan penghargaan yang minim dari pimpinan untuk karyawan yang rajin bekerja dan memberi pendapatan yang besar bagi UPT. Trans Batam, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Dan selain motivasi ada juga pelayanan kunci untuk memberikan pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan pelanggan sasaran. Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap, hubungan yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja. Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam bisnis Transportasi adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan yang tinggi yang nampak dalam kinerja yang tinggi dalam performa dari pelayanan yang ada

Menurut Daradjat (2012), Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dam menurut Husnan (2015), Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar

menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat karyawan semangat dan baik dan bisa dapat memperlancar penyelesaian tugas dan membuat nyaman karyawan dengan fasilitas yang baik dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi adalah serangkaian pemberian untuk mendorong karyawan, mau melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan arti lain motivasi menjadi suatu kekuatan dan dorongan untuk melakukan tindakan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Proses motivasi 10 lebih menekankan pada isi kebutuhan, tetapi juga fokus pada bagaimana dan apa tujuan individu dimotivasi menurut (Utaminingsih, 2017).

Menurut Sinungan (2016) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan oleh seseorang.

Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2014). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi, pelayanan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPT Trans Batam. Pengambilan sampel penelitian dalam suatu penelitian harus yang dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat diperoleh dari sampel penelitian ini dan yang benar-benar dapat didapat berfungsi sebagai contoh dan bersifat representatif, artinya dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan, atau dapat menggambarkan keadaan sebenarnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2013), bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013), bahwa: Apabila populasi penelitian jumlahnya kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan Total Sampling. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa populasi kurang dari 100 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 63,6% dibandingkan perempuan yang berjumlah 216 orang atau 29,1%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 43,6%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang terbanyak adalah umur 1-5 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 54,5%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Setelah data penelitian yang berupa jawaban kuesioner dari responden penelitian dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas

data yang dikumpulkan tersebut. Pengujian kualitas data dilakukan dengan uji validitas. Pengujian validitas membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 51- 2 = 49 = 0,276$. Apabila nilai r hasil perhitungan produk moment atau r hitung $>$ r table (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df= n-2$) dengan nilai $0,276$) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan dari tabel dibawah diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel ($0,276$). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Validitas

Dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V 25 uji statistik Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a) Jika nilai alpha cronbach di atas 0,6 maka variabel tersebut reliabel.
- b) Jika nilai alpha cronbach di bawah 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Bahwa r Alpha dari masing-masing variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y lebih besar dari 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan reliable/dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

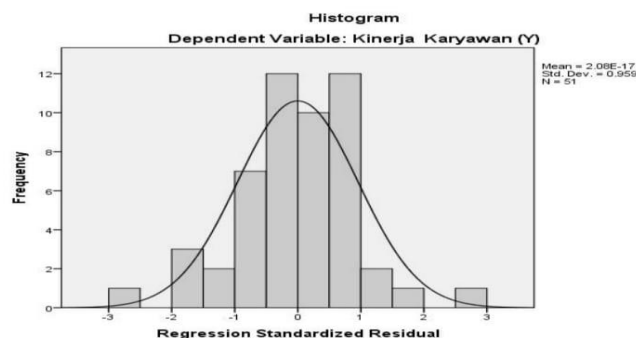
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Data yang dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui grafik histogram dan gambar normal P – Plot. Dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b. Data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas yang diperoleh dengan bantuan SPSS versi 25.

Gambar 1
 Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

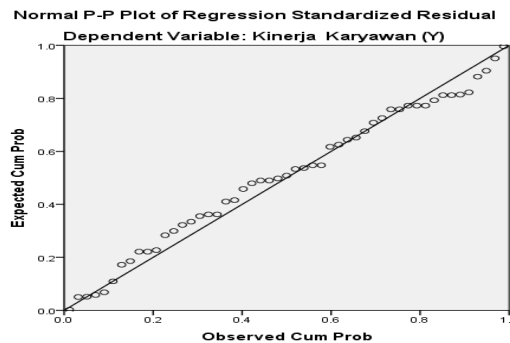
Hasil pengolahan data pada gambar 1 terdapat grafik histogram. Dapat dilihat bahwa data

menyebar secara simetris dan membentuk lonceng. Maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Normalitas

Gambar 2

Hasil uji Normal P-P Plot of Regression



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Dari gambar 2 *Normal P-P Plot of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2

Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43924955
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedomannya yaitu dengan:

Melihat nilai *Tolerance* :

- Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$.
- Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $<$ atau $= 0,10$.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

- Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF $< 10,00$.
- Terjadi Multikolinieritas, jika nilai VIF $>$ atau $= 10,00$

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.001	1.915		.523	.604		
Fasilitas Kerja (X1)	.324	.094	.368	3.450	.001	.512	1.955
Motivasi (X2)	.216	.084	.243	2.570	.013	.652	1.535
Pelayanan (X3)	.218	.065	.274	3.360	.002	.877	1.140
Disiplin Kerja (X4)	.218	.080	.259	2.720	.009	.642	1.558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

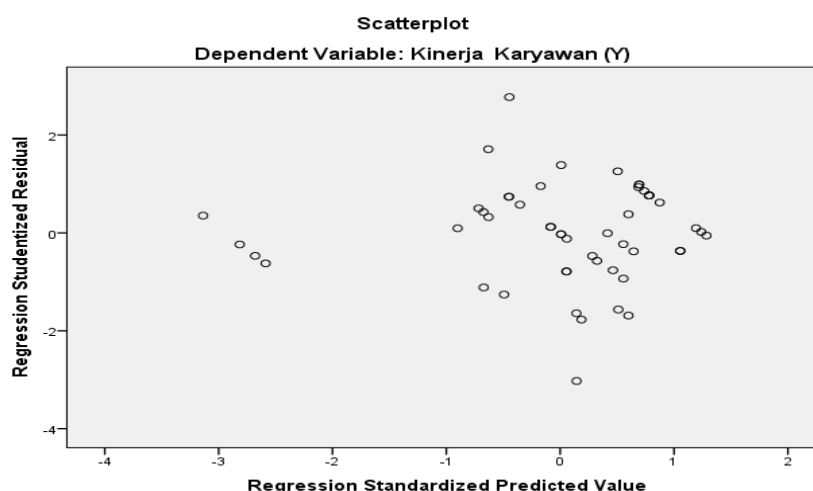
Diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* > 0,10 dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas

Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	1.915		.523	.604
	Fasilitas Kerja (X1)	.324	.094	.368	3.450	.001
	Motivasi (X2)	.216	.084	.243	2.570	.013
	Pelayanan (X3)	.218	.065	.274	3.360	.002
	Disiplin Kerja (X4)	.218	.080	.259	2.720	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Ditentukan rumus $df = n - K - 1$ dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, K adalah total variabel, 1 adalah ketetapan dari rumus. Nilai T tabel pada penelitian ini $df = 51 - 4 - 1 = 46$, t tabel dari angka 46 adalah 2.013.

- a) Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka variabel bebas (x) berpengaruh terhadap variabel (y) atau hipotesis diterima
- b) Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka variabel bebas (x) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis ditolak.

Hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	1.915		.523	.604
	Fasilitas Kerja	.324	.094	.368	3.450	.001
	Motivasi	.216	.084	.243	2.570	.013
	Pelayanan	.218	.065	.274	3.360	.002
	Disiplin Kerja	.218	.080	.259	2.720	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

1. Fasilitas kerja. Diketahui nilai t hitung sebesar 3,450 > t tabel 2,013 dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis

- yang pertama diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi. Diketahui nilai t hitung sebesar $2,570 >$ nilai t tabel $2,013$ atau nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang kedua diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Pelayanan. Diketahui nilai t hitung sebesar $3,360 >$ nilai t tabel $2,013$ atau nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang kedua diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Disiplin kerja. Diketahui nilai t hitung sebesar $2,720 >$ nilai t tabel $2,013$ atau nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang keempat diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel harga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (fasilitas kerja, motivasi, pelayanan, dan disiplin kerjai) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama - sama. Dalam pengujian ini yang menjadi perbandingan adalah nilai f hitung dan nilai f tabel. Didapatkan nilai f tabel sebesar 2,52. Dengan kriteria sebagai berikut:

Berdasarkan nilai signifikansi (sig) dari output Anova:

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas (x) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis diterima.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas (x) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan f hitung dengan f tabel.

- a) Jika nilai f hitung $> f$ tabel maka variabel bebas (x) berpengaruh terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis diterima.
- b) Jika nilai f hitung $< f$ tabel maka variabel bebas (x) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis di tolak.

F hitung ($31,468$) $>$ F tabel ($2,52$) dengan Sig. ($0,000$) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel fasilitas kerja, motivasi, pelayanan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 6
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Squer	Adjusted R Squere	Std. Error of the Estimate
1	0.856 ^a	0.732	0.709	1.501

a. Predictors: (Disiplin Kerja (x4), Pelayanan (X3), Motivasi (X2), Fasilitas Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Tabel 6 memperlihatkan nilai *R square* sebesar 0,709 hal ini menunjukkan ekuitas merek, *brand positioning*, harga, dan promosi mempunyai pengaruh sebesar 70,9% sedangkan sisanya yaitu 29,1% dipengaruhi oleh variabel lainnyayang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Trans Batam.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPTTrans Batam.
3. Pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Trans Batam.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Trans Batam.
5. Fasilitas kerja, Motivasi, Pelayanan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Trans Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas untuk meningkatkan keputusan pembelian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

A. Bagi Perusahaan

1. Sebaiknya UPT Trans Batam lebih memperhatikan fasilitas kerja agar karyawan senang dan nyaman dalam bekerja.
2. Sebaiknya UPT Trans Batam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan menunjukkan kualitas terbaik dalam bekerja karna motivasi yang di berikan oleh pimpinan seperti bonus setiap tahun.
3. Sebaiknya UPT Trans Batam memberikan arahan setiap minggu nya tentang pelayanan yang ramah dan baik agar karyawan mengerti tentang pelayanan yang sopaan santun dalam melaksanakan tugas di lapangan.
4. UPT Trans Batam harus konsisten memperhatikan fasilitas kerja, pelayanan, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawannya. Agar kinerja karyawan kedepan nya menjadi lebih baik.

B. Bagi Karyawan

Sebaiknya setiap karyawan harus bisa menjaga fasilitas perusahaan dengan baik dan harus motivasi diri sendiri untuk selalu giat dalam bekerja dan meningkat kan pendapatan Trans Batam semua itu harus ada pelayanan yang baik agar para penumpang Trans Batam betah dan senang naik bus Trans Batam dan karyawan pun harus disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Manajemen Strategi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardiansyah,H, 2013, Pengaruh Penerapan Metode Pembelajaran Brainstorming, dan Problem Based Instruction Terhadap Aktivitas Belajar dan Pemahaman Konsep Peserta Didik Skripsi UPI, Bandung.
- Badriyah,Mila, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Daradjat, Zakiah. 2012. Fasilitas Transportasi Konsumen. Bandung : CV Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham.2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana.
- Hardjomuljadi, S. (2014). Factor Analysis on Causal of Construction Claims and Disputers in Indonesia. International Journal of Applied Engineering Research.
- Hasibuan, M. S.P. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Imam, G.

2013. Aplikasi Analisis Dengan Program Spss Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Isyanto dkk, 2013, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT.Excel Utama Indonesia Kerawang, Jurnal Manajemen No. 3 April 2013. 88
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik, edisi 1, Jakarta, Rajawal.
- Kuncoro, Mudrajat, 2013, Metode Riset dan Ekonomi, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga.
- Moenir. 2016. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mudrajad, K. 2013. "Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Physical Environment, Food, And Service on Restaurant Image, Customer Perceived Value, Customer Satisfaction, And Behavioral Intentions. International Journal of Contemporary Hospitality Management , Vol 24, No 2, Pp 200-223.
- Priyono, M. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo, Zifatma Publishing.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 153-163.
- Ratnasari, S. L., Haryani, D. S., & Tanjung, R. (2020). Workplace bullying causing negative employee behaviours: A case from the Indonesian banking sector. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 10(11), 441-458.
- Situmorang, 016. Digital Bisnis. Medan, Usu Press.
- Situmorang, S. H. Dan Lufti, M. 2015. Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Medan, Usu Press.
- Solong, H. Aras. 2020. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (18th ed.). Alfabeta.
- Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen (A. Eliyana (ed.); 1st ed.). Gava Media.
- Suhardi, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja.
- Supriyadi, 2015. Manajemen Sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM , Yogyakarta.
- Supriyono. 2012. Maret. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV. Sumber Makmur Solo. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan.