

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla Jambi

Aulia Balqis

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi
Corresponding Email: Auliaball63@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and describe the work facilities and employee performance of CV. ASLA Jambi, to determine and analyze the effect of work facilities on the performance of employees of CV. ASLA Jambi. The benefits of this research provide additional information for interested parties in the industrial world about work facilities that have to do with employee performance so that efforts can be made to maintain work facilities that can improve work for employees. The research method uses descriptive analysis methods with library research, field research, and Questionnaires. The location of this company is at Jl. Abdul Rahman Saleh No. 57 Rt.09/03 Ex. Old Red Paal Kec. South Jambi. Company CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA). The results show that the t-count value is 4.627 calculations using the SPSS program while the t-table is 2.034 with a significant level of 5%, df (32) from the t-distribution table. Shows that the t-count value is greater than the t-table (t-count t-table) 4.627 2.034. This shows that work facilities have an influence on employee performance at CV.ASLA Jambi. So that Ho is rejected and H1 is accepted. It is hoped that CV. ASLA Jambi will pay attention to facilities, especially machines and equipment that are not sufficient or incomplete in order to support employee work processes and have an impact on work results.*

Keyword ; *facilities and Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10).

Perusahaan CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor ikan beku, seperti ikan sare, ikan kembung, ikan tongkol dan ikan dencis. Perusahaan ini berlatar di Jl. Abdul Rahman Saleh No. 57 Rt.09/03 Kel. Paal Merah Lama Kec. Jambi Selatan. Perusahaan CV. Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi berdiri pada tahun 1992, seiring berkembangnya waktu tak terasa perusahaan ini telah berjalan 29 tahun lamanya. Biasanya perusahaan ini memasarkan ikan-ikannya ke pasar-pasar yang ada dikota jambi dan ke daerah kabupaten jambi. Mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen (Apriyadi :2017:25). Dan indikator dari fasilitas kerja adalah: Penempatan ditata dengan benar, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, dan mesin dan peralatan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 61). Kinerja karyawan bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Adapun indikator dari kinerja adalah: Kuantitas pekerjaan, kualitas kerja,. Pada perusahaan/CV Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi terdapat beberapa karyawan yang ikut berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel jumlah karyawan yang berkerja di CV ASLA Jambi:

Tabel 1. Jumlah Karyawan pada CV ASLA Jambi Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase perkembangan (%)
2016	35	-
2017	38	8,57
2018	40	5,26
2019	42	5,00
2020	34	(19,04)

Sumber : CV ASLA, Jambi

Karyawan pada CV ASLA mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, terdapat di tahun 2016 jumlah karyawan di CV ASLA sebanyak 35 karyawan, dan pada 2017 mengalami kenaikan sebanyak 38 karyawan dengan persentase perkembangan sebanyak 8,57%, dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan/kenaikan jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan dengan persentase perkembangan sebanyak 5,26%, pada tahun 2019 karyawan pada CV ASLA Jambi masih mengalami kenaikan dalam jumlah karyawan sebanyak 42, dengan perkembangan persentase sebanyak 5,00%, di tahun 2020 jumlah karyawan pada CV ASLA Jambi mengalami penurunan yang drastic sebanyak 34 jumlah karyawan dengan persentase (19,04)% hal ini mengakibatkan jumlah pertumbuhan karyawan mengalami fluktuasi

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas Kerja di CV.Anugrah Sinar Laut Abadi (ASLA) Jambi sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah di perusahaan sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada karyawan yang sakit atau ada kecelakaan kerja dan juga lokasi perusahaan cukup jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami keluhan terhadap kesehatan dalam bekerja atau sakit tidak bisa mendapatkan bantuan dokter dengan cepat adapun fasilitas yang lain yang masih harus dipenuhi atau fasilitas tersebut masih dalam kondisi yang kurang baik.

Adapun fasilitas yang disediakan atau yang terdapat di perusahaan CV.ASLA Jambi tersebut terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Fasilitas yang terdapat di CV.ASLA Jambi

No	Fasilitas	Butuh	Tersedia	Persentase ketersediaan
1	Mobil Kantor	9	9	100%
2	Meja Kantor	5	3	60%
3	Kursi Kantor	15	13	87%
4	AC	3	3	100%
5	Komputer	5	5	100%
6	Printer	4	3	75%
7	Scanner	1	1	100%
8	Timbangan Ikan	6	3	50%
9	Box Ikan	60	55	92%
10	Obat obatan Kesehatan	7	7	100%
11	Wifi	1	1	100%
12	Toilet	4	4	100%
13	Ruangan pendingin	2	2	100%

Sumber: CV.ASLA Jambi

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap setiap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat CV ASLA Jambi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengiriman ikan beku diberbagai daerah provinsi Jambi dan diseluruh pasar yang ada di wilayah Jambi.

Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga perkembangan kemajuan CV. ASLA Jambi yang diinginkan tersebut segera terwujud. Fasilitas yang terdapat atau disediakan CV ASLA berguna untuk kebutuhan para karyawan dalam menjalankan kegiatan di kantor tersebut, karena fasilitas pada kantor tersebut dianggap berperan yang sangat penting untuk kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam perusahaan/Kantor CV. ASLA Jambi masih terdapat fasilitas yang kurang lengkap dan belum optimal, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fasilitas yang terdapat pada kantor/perusahaan CV. ASLA Jambi, dan kurangnya jumlah kinerja karyawan bisa disebabkan oleh kurangnya fasilitas di CV. ASLA Jambi tersebut.

Tabel 3. Data Presentase Penyelesaian Pekerjaan Kinerja Karyawan CV. ASLA Jambi 2016 – 2020

Tahun	Program Kerja	Target/ton	Realisasi/ton	Presentasi Realisasi/%
2016	1. Pemasaran ke Kerinci	380	380	100%
	2. Pemasaran ke Sabak	355	257	72.39%
	3. Pemasaran ke Linggau	370	365	97.29%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	400	400	100%
2017	1. Pemasaran ke Kerinci	383	327	85.37%
	2. Pemasaran ke Sabak	360	355	98.61%
	3. Pemasaran ke Linggau	375	369	98.40%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	415	410	98.79%
2018	1. Pemasaran ke Kerinci	385	385	100%
	2. Pemasaran ke Sabak	362	362	100%
	3. Pemasaran ke Linggau	377	377	100%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	321	280	87.22%
2019	1. Pemasaran ke Kerinci	380	360	94.73%
	2. Pemasaran ke Sabak	365	330	90,41%
	3. Pemasaran ke Linggau	380	379	99.73%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	420	400	95.23%
2020	1. Pemasaran ke Kerinci	389	379	97.42%
	2. Pemasaran ke Sabak	310	250	80.64%
	3. Pemasaran ke Linggau	381	381	100%
	4. Pemasaran ke Pasar Jambi	425	418	98.35%

Sumber: CV.ASLA Jambi

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil kerja kinerja CV. ASLA Jambi mempunyai target penjualan yang telah ditetapkan. Sementara dari target yang telah ditetapkan masih ada yang belum terealisasi, hal tersebut dipengaruhi oleh fasilitas yang belum memadai atau belum lengkap. Berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih terperinci, sehubungan dengan mengenai fasilitas terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam sebuah skripsi yang diberi judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV ASLA Jambi Periode 2016-2020”

Tinjauan Pustaka

Fasilitas

Menurut Apriyadi (2017:25) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen.

Fungsi Fasilitas

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Indikator Fasilitas

Fasilitas Kerja diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang digunakan menurut (Arpriyadi:2017 : 25) yaitu:

1. Penempatan ditata dengan benar
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Mesin dan peralatan

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara:2011: 61)

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:61) menyatakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Hubungan Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting untuk menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan. Menurut Moekijat (2007:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu saran fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Dalam penelitian Almustoma (2013:144) yang berjudul Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yang menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu 30 orang karyawan pada koefisien R square menunjukkan bahwa variabel fasilitas, pendidikan, dan disiplin berpengaruh sebesar 71,6% dan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari oleh teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 167). Adapun hipotesis ini adalah :

1. Diduga Fasilitas kerja dan kinerja di CV. ASLA Jambi lengkap/tinggi.
2. Diduga Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. ASLA Jambi.

METODE

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Nsirmawati, (2008:98) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data Primer diperoleh langsung dari responden yakni karyawan yang bekerja di CV. ASLA Jambi. Data merupakan hasil wawancara dan instrument kuisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran, (2011:76) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari bagian personalia CV. ASLA Jambi.

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah Istijanto, (2009:34) :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Untuk memperoleh data primer, penulis turun lapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar -benar obyektif, adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

3. *Survey* (Kuisioner).

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

Alat Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum CV.ASLA Jambi. Analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Umar,

(2003;225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan CV. ASLA Jambi tentang pengaruh fasilitas terhadap kinerja digunakan likert dengan lima pilihan, yaitu:

Tabel 4. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuisiner

Sangat Cukup/Sangat Tinggi	SC/ST	Skor 5
Cukup/Tinggi	C/T	Skor 4
Sedang/Sedang	S/S	Skor 3
Belum Cukup/Rendah	BC/R	Skor 2
Sangat Belum Cukup/Sangat Rendah	SBC/SR	Skor 1

Untuk menganalisis permasalahan di atas pada CV.ASLA Jambi, digunakan skala penelitian dengan frekuensi skor item pernyataan. Seperti yang digunakan Umar, (2014:225), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot, rumus yang digunakan adalah:

Rentang Skala

Skor Terendah adalah = Bobot Terendah X Jumlah Sampel

Skor Tertinggi adalah = Bobot Tertinggi X Jumlah Sampel

Skor Terendah = 1 x 34 = 34

Skor Tertinggi = 5 x 34 = 170

Langkah berikutnya yaitu menggunakan rentang skala penilaian (rating scala) untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan skor setiap variabel. Selanjutnya menentukan rentang skala dengan rumus (Umar, 2014:225) digunakan rumor sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Skala

m = Nilai Skor Tertinggi

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel fasilitas dan kinerja karyawan CV.ASLA Jambi adalah :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{34(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{136}{5} = 27,2$$

Setelah diketahui intervalnya, maka Interval dari kriteria penelitian rata – rata adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Tabel Skala Interval

Sangat Belum Cukup/Sangat Rendah	34 – 61,1
Belum Cukup/Rendah	61,2 – 88,3
Sedang/Sedang	88,4 – 115,5
Cukup/Tinggi	115,6 – 142,7
Sangat Cukup/Sangat Tinggi	142,8 – 170

Koefisien Determinan

Koefisien Determinan menurut Ghozali (2012:97), “KoefisienDeterminan merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji R²atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi

yang terestimasi dengan kata lain angka dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$) artinya Variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya Variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223), “jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti”.

Uji Statistik

Menurut Priyatno (2011:84), “Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh Variabel independen maka dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t, yaitu menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n} - k - 1}{\sqrt{1 - r^2}}$$

keterangan

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data atau kasus

dalam uji t digunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$: pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 \neq 0$: pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05/2$) dengan uji 2 sisi, dengan kriteria keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} >$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{tabel} <$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Operasional Variabel

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Operasonal variabel berisi tabel – tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi – dimensi, dari dimensi – dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya Umar (2014;168). Operasional variabel terdiri dari :

- a. Variabel Bebas (Independen) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam peneletian ini Fasilitas merupakan variabel yang memperngaruhinya.
- b. Variabel Terikat (Dependen) : Adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja menjadi variabel yang mempengaruhi

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,487	,303		4,910	,000
	Fasilitas Kerja	,519	,112	,633	4,627	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regrsinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,487 + 0,519x$$

Konstanta sebesar 1,487 artinya jika fasilitas diabaikan maka kinerja karyawan CV.ASLA Jambi akan sebesar 1,487. Koefisien 0,519 x artinya jika fasilitas kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi naik 0,519 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,382	,24631

Sumber: Data diolah, SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi artinya 0,401 artinya fasilitas kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan CV.ASLA Jambi sebesar 40,1 persen kinerja karyawan CV.ASLA Jambi , sementara sisanya sebesar 59,9 persen oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen, tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (Signifikan 5% atau 0,05). Dari urutan tersebut dikatakan taraf signifikansi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. ASLA Jambi $0,00 < 0,05$ dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% , $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $34-1-1 = 32$, (n adalah jumlah data dan k adalah variabel dependen). Maka $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05 \text{ df} = 32)$ diperoleh sebesar 2,03452.

Tabel 8. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,487	,303		4,910	,000
	Fasilitas Kerja	,519	,112	,633	4,627	,000

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} fasilitas kerja sebesar 2,293. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari pengujian variabel fasilitas kerja (X) dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja (X) sebesar 4,627 dan t_{tabel} sebesar 2,03452.

Dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $4,627 > 2,034$ maka H_0 ditolak dan H_1 artinya ada pengaruhnya secara signifikan variabel fasilitas kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada CV. ASLA Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas CV.ASLA Jambi dinyatakan lengkap dengan rata-rata skornya 156,9. Sedangkan untuk kinerja dinyatakan tinggi dengan skor rata-rata 152,2.
2. Hasil nilai bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,627 perhitungan menggunakan bantuan program SPSS sedangkan t_{tabel} adalah 2,034 dengan tingkat signifikan 5%, df (32) dari tabel distribusi t. Menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $4,627 > 2,034$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.ASLA Jambi.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.ASLA Jambi dilihat dari nilai koefisien determinasi yaitu dengan nilai sebesar 0,401 atau 40,1% sedangkan sisanya sebesar 59,9% oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi CV.ASLA Jambi. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada CV.ASLA Jambi untuk memperhatikan fasilitas yang khususnya mesin dan peralatan yang belum cukup atau belum lengkap agar dapat menunjang proses kerja karyawan dan berdampak pada hasil kerja.
2. Mengingat pentingnya hasil kerja guna mencapai tujuan maka diharapkan untuk melengkapi fasilitas yang belum lengkap seperti meja kantor dan timbangan ikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2004). *Kinerja dan Pengebang Kompetensi*. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Chasanah, I.& Rustiana, A. (2017) *Jurnal : Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang Economic Education Analysis*.
- Dahlius, A.,& Ibrahim, M. (2016), *Jurnal : Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*
- Edy, Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ghozali, I, (2012) *Aplikasi Analisis Multivarite dengan IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE
- Istijanto, (2009), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kurnia, E., Daulay, R, & Nugraha, F. (2019), *Jurnal : Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sangadji, E, M Dan Sopiah. (2010) *Metodologi Penelitian*, Andi, Jakarta.
- Silfa, R. (2015), *Jurnal : Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marta Makmur Jaya Kecamatan, Rupert, Kabupaten Bengkalis*. Jom Fekon, 2(2), 1-11.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H, (2003) *Study Kelayakan Bisnis*, Gramedia, Jakarta.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Ekonomi>