**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 3,Nomor 2, 2026: 386-398
e-ISSN 3032-6168

# Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Teknoplast Kabupaten Tangerang

**Rahmad Dani[1], Rahmayanti Tumanggor[2]**

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang[1,2]
rahmaddani5088@gmail.com[1]

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan komunikasi baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang dibuktikan dengan persamaan regresi Y = 16,151 + 0,298$X_1$ + 0,343$X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel fasilitas kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,661 atau 66,1% menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 50,752 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Kata kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja Karyawan**

**Abstract**

*This study aims to determine whether there is a positive and significant effect of work facilities and communication, both partially and simultaneously, on employee work motivation. This research uses a quantitative associative research method, with data collected through questionnaires distributed to 55 respondents and analyzed using SPSS version 22. work facilities and communication have a positive and significant effect on employee work motivation, as evidenced by the regression equation Y = 16.151 + 0.298$X_1$ + 0.343$X_2$. The correlation coefficient (R) of 0.813 indicates a very strong relationship between work facilities and communication on employee work motivation. The coefficient of determination ($R^2$) is 0.661 or 66.1%, indicating that employee work motivation is influenced by work facilities and communication, while the remaining 33.9% is influenced by other factors not examined in this study. The calculated F-value of 50.752 is greater than the F-table value of 3.18 with a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, Ha is accepted. It can be concluded that work facilities and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee work motivation.*


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

*Kata kunci: Work Facilities, Communication, Employee Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia industri yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasinya. Tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, serta kebutuhan pasar yang terus berubah membuat perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menjaga keberlangsungan sebuah perusahaan, karena SDM memiliki peran langsung terhadap pencapaian target produksi, peningkatan kualitas layanan, serta inovasi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Di banyak perusahaan manufaktur, termasuk industri plastik dan produksi perlengkapan rumah tangga, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kesiapan fasilitas produksi, kelancaran komunikasi antarbagian, dan tingginya motivasi kerja karyawan. Industri manufaktur memiliki ritme kerja yang cepat dan menuntut ketepatan, sehingga penyediaan fasilitas yang memadai serta komunikasi yang efektif menjadi faktor penting untuk menghindari hambatan produksi dan kesalahan kerja. Jika kondisi kerja tidak didukung oleh fasilitas yang memadai, komunikasi yang lancar, dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak pada pencapaian target perusahaan, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. PT Teknoplast sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produk plastik dan kebutuhan rumah tangga, menghadapi tantangan serupa. Perusahaan memiliki tuntutan tinggi dalam menghasilkan produk berkualitas, memenuhi permintaan pasar, serta menjaga stabilitas produksi. Namun dalam pelaksanaannya, pencapaian target perusahaan tidak hanya bergantung pada mesin dan teknologi, tetapi juga pada kesiapan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk itu, faktor seperti fasilitas kerja, komunikasi, dan motivasi kerja karyawan menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Teknoplast.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat individu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen. Menurut Hasibuan, motivasi dapat muncul dari faktor internal seperti keinginan berprestasi, dan faktor eksternal seperti penghargaan, fasilitas kerja, dan suasana lingkungan. Motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam industri manufaktur karena berkaitan langsung dengan ketelitian, produktivitas, dan penyelesaian target.

Di PT Teknoplast, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja karyawan belum berada pada kondisi optimal. Hal ini terlihat dari fluktuasi pencapaian target kerja, adanya karyawan yang kurang aktif dalam menyampaikan pendapat, serta variatifnya tingkat kedisiplinan. Faktor seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dan komunikasi yang belum optimal dapat menjadi pemicu menurunnya motivasi tersebut.

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan

dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016) Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung proses kerja karyawan. Fasilitas yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan aman, nyaman, dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menimbulkan hambatan pekerjaan, memperlambat proses, serta menurunkan produktivitas. Menurut Moenir, fasilitas merupakan aspek penting yang membangun suasana kerja kondusif, baik berupa fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan, maupun fasilitas sosial.

Di PT Teknoplast, masih ditemukan beberapa masalah terkait fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Indikasi permasalahan ini terlihat dari kondisi seperti beberapa peralatan kerja yang mulai usang, ruang kerja yang kurang tertata, hingga fasilitas sosial seperti ruang istirahat atau toilet yang belum sepenuhnya memadai.

Keterbatasan fasilitas kerja tersebut dapat berdampak pada menurunnya efisiensi pelaksanaan tugas, meningkatnya kelelahan kerja, serta berkurangnya fokus dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila kondisi ini dibiarkan secara berkelanjutan, maka dikhawatirkan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Komunikasi merupakan faktor yang memiliki peran besar dalam keberhasilan kerja sama di lingkungan organisasi. Proses komunikasi yang efektif memungkinkan informasi mengalir dengan jelas, instruksi dapat dipahami, koordinasi berjalan lancar, dan hubungan kerja antarpegawai menjadi harmonis. Robbins menjelaskan bahwa komunikasi yang kurang efektif akan menimbulkan kesalahan persepsi, konflik, dan menurunkan produktivitas.

Dalam konteks PT Teknoplast Kabupaten Tangerang komunikasi masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa informasi dari atasan terkadang tidak tersampaikan secara merata, koordinasi antarbagian tertentu berjalan lambat, dan umpan balik mengenai kinerja belum diberikan secara konsisten. Selain itu, hambatan komunikasi seperti perbedaan persepsi, keterbatasan media komunikasi internal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Metode yang digunakan dalam penelitian ini Adalah metode kuantitatif. peneliti menggunakan jenis


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Deskriptif Kuantitatif yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data - data dan angka. Kasus yang diteliti dalam penelitian ini yaitu tentang masalah fasilitas dan budaya organisasi terhadap motivasi kinerja karyawan pada PT Teknoplast Kabupten Tangerang

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Teknoplas yang berlokasi di JL. Raya Cijantra, RT. 001 RW. 02, Cijantra, Tangerang, Kabupaten Tangerang, Banten. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menyusun penelitian mulai dari pengamatan masalah dan mendapatkan data yang dilaksanakan selama 4 bulan, mulai dari bulan Juli 2025 sampai bulan Oktober 2025.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Tekonoplast Kabupaten Tangerang yang berjumlah 55 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Teknoplast Kabupaten Tangerang yang berjumlah 55 karyawan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

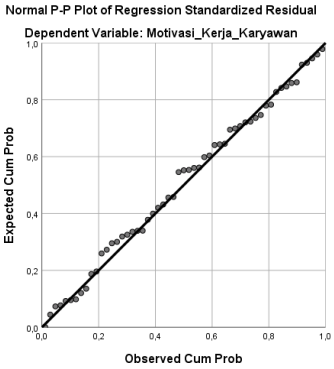
**Tabel 1 Uji Normalitas Dengan Uji Kolmogorov Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 55 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,85265412 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,074 |
| | Positive | ,043 |
| | Negative | -,074 |
| Test Statistic | | ,074 |
| 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: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Dan Adapun grafik P-Plot pada penelitian ini adalah seperti yang di gambarkan dibawah ini.




Sumber: Data Olahan SPSS 26

**Gambar 1. Uji Normalitas Dengan Grafik P-Plot**

Pada gambar di atas di atas dapat dilihat bahwa grafik p-plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran nya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

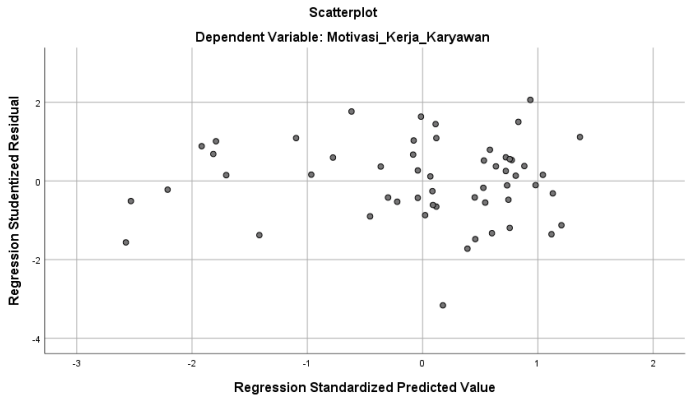
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 16,151 | 2,452 | | 6,588 | ,000 | | |
| | Fasilitas_Kerja | ,298 | ,048 | ,510 | 6,270 | ,000 | ,983 | 1,017 |
| | Komunikasi | ,343 | ,049 | ,570 | 7,003 | ,000 | ,983 | 1,017 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *tolerance* berada di atas 0,10, yang menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Selain itu, hasil perhitungan juga memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

## Uji Heteroskedastisitas




Sumber: Data Olahan SPSS 26

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Scatterplot**


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Dapat dilihat pada gambar grafik di atas bahwa pada titik- titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 3. Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin Watson**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,813[a] | ,661 | ,648 | 2,90700 | 2,043 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Fasilitas_Kerja
b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan uji autokorelasi pada tabel di atas nilai Durbin Watson sebesar 2,043. Berdasarkan tabel acuan Durbin Watson menunjukan n = 55, k = 2, diperoleh nilai dL = 1,4903, dU = 1,6406 maka, 4 – dU = 4 – 1,6406 = 2,3594. Sehingga didapatkan dU < DW < 4 – dU = 1,6406 < 2,043 < 2,3594. Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa dU < DW < 4 – du (1,6406 < 2,043 < 2,3594), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4. Regresi Linier Sederhana Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 26,594 | 2,687 | | 9,897 | ,000 |
| | Fasilitas_Kerja | ,341 | ,065 | ,585 | 5,246 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 26{,}594 + 0{,}341\ X_1}$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 26,594 diartikan bahwa apabila variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 26,594 poin.
b. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja ($X_1$) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,341 poin.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

**Tabel 5. Regresi Linier Sederhana Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 26,784 | 2,324 | | 11,525 | ,000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Komunikasi | ,383 | ,064 | ,637 | 6,008 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 26{,}784 + 0{,}383\ X_1}$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 26,784 diartikan bahwa apabila variabel Komunikasi ($X_1$) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 26,784 poin.
b. Nilai koefisien regresi Komunikasi ($X_1$) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Komunikasi ($X_1$) akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,383 poin.

Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 16,151 | 2,452 | | 6,588 | ,000 | | |
| | Fasilitas_Kerja | ,298 | ,048 | ,510 | 6,270 | ,000 | ,983 | 1,017 |
| | Komunikasi | ,343 | ,049 | ,570 | 7,003 | ,000 | ,983 | 1,017 |
| a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 16{,}151 + 0{,}298\ X_1 + 0{,}343\ X_2}$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 16,151 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) dan Komunikasi ($X_2$) tidak ada, maka telah terdapat nilai Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 16,151 poin.
b. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja ($X_1$) sebesar 0,298 dan koefisien regresi Komunikasi ($X_2$) sebesar 0,343 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada masing-masing variabel akan mengakibatkan perubahan nilai Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar nilai koefisien masing-masing variabel tersebut.

## Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,585[a] | ,342 | ,329 | 4,01382 |
| a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | |


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,585 yang berarti hubungan antara variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, nilai 0,585 berada pada rentang 0,40 – 0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh sedang antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 8. Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,637[a] | ,405 | ,394 | 3,81564 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 yang berarti hubungan antara variabel Komunikasi ($X_2$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, nilai 0,637 berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,813[a] | ,661 | ,648 | 2,90700 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Fasilitas_Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 yang berarti hubungan antara variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) dan Komunikasi ($X_2$) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, nilai 0,813 berada pada rentang 0,80 – 1,000 yang menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,813[a] | ,661 | ,648 | 2,90700 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Fasilitas_Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) dan Komunikasi

($X_2$) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,648 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 64,8%, sehingga model regresi yang digunakan dapat dikatakan cukup kuat dan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 11. Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 16,151 | 2,452 | | 6,588 | ,000 | | |
| | Fasilitas_Kerja | ,298 | ,048 | ,510 | 6,270 | ,000 | ,983 | 1,017 |
| | Komunikasi | ,343 | ,049 | ,570 | 7,003 | ,000 | ,983 | 1,017 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai t tabel sebesar 2,00575, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan
   Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,270, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (6,270 > 2,00575) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
b. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan
   Variabel Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,003, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (7,003 > 2,00575) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 857,768 | 2 | 428,884 | 50,752 | ,000[b] |
| | Residual | 439,432 | 52 | 8,451 | | |
| | Total | 1297,200 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Fasilitas_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai F tabel sebesar 3,18, diperoleh nilai F hitung


*Copyright* © 2026 Pada Penulis

sebesar 50,752. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel (50,752 > 3,18) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Dengan demikian, $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja Karyawan berdasarkan variabel Fasilitas Kerja dan Komunikasi.

## PEMBAHASAN

### Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Fasilitas Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 4,05, dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 36,55%, responden yang menjawab setuju (S) sebesar 46,36%, namun masih terdapat responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 7,82%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 3,82%, serta responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebesar 5,45%. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum fasilitas kerja sudah memadai, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

### Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Komunikasi

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Komunikasi diperoleh rata-rata skor sebesar 3,95, dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden menilai bahwa komunikasi di lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 31,64%, responden yang menjawab setuju (S) sebesar 37,64%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 10,00%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 6,00%, serta responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebesar 4,73%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi dinilai baik, masih diperlukan peningkatan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

### Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Total tanggapan responden atas pernyataan variabel Motivasi Kerja Karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 4,04, dimana skor tersebut termasuk pada rentang skala 3,40–4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 23,64%, responden yang menjawab setuju (S) sebesar 62,36%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebesar 9,82%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 2,73%, serta responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS)

sebesar 1,45%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang cukup tinggi, baik dari aspek pencapaian target, pengembangan diri, maupun kerja sama dengan rekan kerja.

**Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 26,594 + 0,341 $X_1$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,585 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori sedang.

Nilai t hitung sebesar 5,246 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,00575 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Surya Dewi, I Wayan Eka Mahendra, dan Gede Eka Wahyu (2025) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi kerja karyawan.

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi Y = 26,784 + 0,383 $X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi ($X_2$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori kuat.

Nilai t hitung sebesar 7,003 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00575, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dengan demikian, secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Miftahul Jannah dan Bachtiar Arifudin Husain (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sulistyo Ningsih dan Indah Listyani (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu Y = 16,151 + 0,298 $X_1$ + 0,343 $X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat.


*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,661, yang berarti bahwa 66,1% variasi Motivasi Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja dan Komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 50,752 dan nilai F tabel sebesar 3,18, sehingga F hitung > F tabel (50,752 > 3,18) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $H_a$ diterima, yang berarti Fasilitas Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, dan Wisnu Mahendri (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Yerismal dan Indra Syafrin (2025) juga menunjukkan bahwa meskipun secara parsial komunikasi tidak selalu signifikan, namun secara simultan fasilitas kerja dan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 26{,}594 + 0{,}341\ X_1$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,585 yang berarti hubungan antara variabel Fasilitas Kerja ($X_1$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori sedang. Nilai t hitung sebesar 5,246 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00575 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 26{,}784 + 0{,}383\ X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 yang berarti hubungan antara variabel Komunikasi ($X_2$) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori kuat. Nilai t hitung sebesar 7,003 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00575 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dengan demikian secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 16{,}151 + 0{,}298\ X_1 + 0{,}343\ X_2$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,813 yang berarti hubungan antara variabel Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,661, yang berarti bahwa 66,1% Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Fasilitas Kerja dan Komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 50,752 dan nilai F tabel sebesar 3,18, sehingga F hitung > F tabel (50,752

> 3,18) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka $H_a$ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA


Ananda, A. A., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology. *Jurnal Ilmiah Cendekiawan Nusantara (JICN)*, 2(4).

Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Zam-Zam Jombang. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 144–145.

Dewi, P. S., Mahendra, I. W. E., & Wahyu, G. E. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 4(3), 2109–2116. https://doi.org/10.22334/paris.v4i3

Hadi, F. P., & Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).

Handoko, H. T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Ingodimedjo. (2016). *Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan*. Tangerang: RS St. Carolus.

Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jannah, S. M., & Husain, B. A. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Inovasi Cendekia (JIIC)*, 1(7).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. (2017). *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1080–1087.

Ningsih, S., & Listyani, I. (2016). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.

Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1126–1133.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, *4*(2), 275-284.

Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(4), 54–60.*

Vernanda, P., Maulia, I. R., & Sahlan, F. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart wilayah Cileungsi. *International Journal of Economics, Social and Management (IJESM)*, 3(1), 574–584.

Yerismal, & Syafrin, I. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Maek. *Journal of Social Economics and Management Business (JOSEAMB)*, 4(2), 391–401.



*Copyright* © 2026 Pada Penulis
(cc) BY