

***THE INFLUENCE OF WORK PERFORMANCE TRAINING AND FACILITIES
ON MODERATED WORK MOTIVATION IN PUBLIC WATER SUPPLY
COMPANY EMPLOYEES***

Mu'ah¹, Mesra Surya Ariefin², Masram³

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
Email: mama.stiead@gmail.com¹, mesrasuryaariefin@gmail.com²,
masramwarji@gmail.com³

ABSTRACT

Service is the result of good employee performance and many influencing factors, such as training, facilities, and motivation provided by the company. The purpose of this study was to determine the effect of training and work facilities on performance moderated by work motivation in drinking water company employees in the Lamongan district. The research method used in this study is a quantitative method with Moderated Regression Analysis (MRA) analysis techniques. The population and sample in this study were all employees who worked at the drinking water company in Lamongan Regency, totaling 158 respondents. The results of this study indicate that training and work facilities affect employee performance. Meanwhile, the effect of training and work facilities on employee performance, which is moderated by work motivation, gives results that strengthen and the effect is greater than without strengthening work motivation.

Keywords: Training, Work Facilities, Work Motivation, and Performance.

ABSTRAK

Pelayanan merupakan hasil dari kinerja karyawan yang baik dan banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti pelatihan, fasilitas, dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada karyawan perusahaan air minum di Kabupaten Lamongan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis Moderated Regression Analysis (MRA). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan air minum di Kabupaten Lamongan, dengan total 158 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengaruh pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja memberikan hasil yang memperkuat dan pengaruhnya lebih besar dibandingkan tanpa penguatan motivasi kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam bertahan dalam menghadapi persaingan dan mengembangkan perusahaan. Beberapa upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya menghadapi persaingan adalah dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi melalui fasilitas dan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Hal ini menjadi keharusan bagi perusahaan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut agar tidak tertinggal

dengan para pesaingnya. Perumda Air Minum merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dipantau oleh pejabat eksekutif dan legislatif daerah dalam pengelolaan dan penyediaan air bersih baik melalui pipa maupun non pipa yang melayani wilayah Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani seluruh golongan konsumen dengan harga yang terjangkau. Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan bertanggung jawab atas operasional sehari-hari,

perencanaan kegiatan, penyiapan proyek, dan pelaksanaan, serta bernegosiasi dengan pihak swasta untuk mengembangkan layanan dan memperluas jaringan wilayah cakupan agar dapat dinikmati sebesar-besarnya oleh masyarakat Kabupaten Lamongan. Untuk memudahkan pelayanan kepada masyarakat, Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan memiliki beberapa unit layanan yang tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Lamongan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menunjang hasil kerja karyawan di perusahaan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan bagi karyawan dan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada hasil kerja karyawannya. Akan tetapi, atasan dapat berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian suatu organisasi. Dalam hal ini atasan harus memiliki peranan penting dalam upayanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh karyawan dengan memberikan penghargaan (hadiah, ganjaran, dan ganjaran) dan motivasi untuk bekerja dengan penuh semangat, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sehingga suatu organisasi akan mudah memenuhi tujuan yang telah direncanakan (Jufizen, 2021).

Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan penerima pelayanan dapat memberikan rasa nyaman dan puas saat proses pelayanan berlangsung. Sedangkan merupakan sikap/tindakan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Jufizen, 2021) Motivasi merupakan suatu dorongan untuk berbuat atas serangkaian proses

perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan kegigihan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa fasilitas alat kerja meliputi fasilitas alat kerja manajemen dan fasilitas alat kerja operasional yang terdapat di Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan dinilai sudah sangat baik dan memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas alat kerja meliputi fasilitas gedung yang secara fisik sudah sangat memadai karena pada tahun 2020 telah dilaksanakan pembangunan di lokasi yang strategis, fasilitas ruang kerja, serta sarana dan prasarana di perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan? Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan? Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan. Menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Training

Menurut (Sari, 2018: 101) (Wilson, 2020) pelatihan adalah segala upaya yang dilakukan untuk memberikan bekal dalam rangka memperoleh, meningkatkan, dan

memelihara keterampilan kerja, keluaran barang yang dikeluarkan, sikap, dan etika pada tingkat kemampuan dan keterampilan tertentu, sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Suatu proses untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang pegawai.

Indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) (Wilson, 2020) terdapat 5 indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

- a. Sasaran pelatihan harus realistis dan dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran terhadap pekerjaan yang harus dilakukan peserta.
- b. Materi yang dapat digunakan berupa manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, serta pelaporan kerja, dan bahan ajar.
- c. Metode yang digunakan adalah cara mengajar dengan pendekatan partisipatif seperti diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik (demonstrasi) dan permainan, acara edukasi, tes, kunjungan kerja kelompok, dan studi (studi banding).
- d. Kualifikasi peserta adalah pegawai yang telah lulus persyaratan kualifikasi, seperti pegawai tetap dan pegawai dengan rekomendasi dari pimpinan.
- e. Kualifikasi trainer kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu membangkitkan inspirasi dan motivasi dalam diri peserta, dan menggunakan metode partisipatif.

Work Facilities

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang dalam kegiatan fisik perusahaan, dipergunakan dalam kegiatan normal perusahaan,

mempunyai jangka waktu pemakaian yang relatif tetap, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Munawirsyah (2017:47) (Rangkuti, 2021), indikator sarana kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mesin dan peralatan yaitu seluruh perlengkapan yang digunakan untuk mendukung proses produksi di perusahaan.
- b. Prasarana yaitu sarana pendukung yang digunakan untuk memperlancar kegiatan perusahaan, antara lain jembatan, jalan, pagar, dan lain-lain.
- c. Peralatan kantor yaitu sarana yang mendukung kegiatan di kantor, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lain-lain), peralatan laboratorium, dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris yaitu perlengkapan yang dianggap sebagai alat yang digunakan di perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lain-lain.
- e. Tanah dan bangunan, yaitu tanah yang tersebar luas baik yang digunakan di lokasi pembangunan gedung, maupun tanah kosong yang digunakan untuk kegiatan perusahaan. Sedangkan gedung merupakan sarana yang menunjang kegiatan sentral kegiatan utama perusahaan seperti kantor dan pergudangan.
- f. Sarana transportasi yaitu segala jenis perlengkapan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan kegiatan perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, sepeda motor, dan lain-lain).

Performance

Menurut Oktavia (2021:50) (Rangkuti, 2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, apakah suatu target kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang diberikan

sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk jumlah unit, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari segi kesesuaian dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas disini merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang akan mampu melaksanakan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Tingkat sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

Sedangkan menurut (Wilson, 2020) kinerja karyawan mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Kejujuran tidak ada yang ditutup-tutupi antara satu pihak dengan pihak lainnya. Menyatakan dengan jujur segala kebutuhan untuk termotivasi dalam bekerja, kelebihan dan kekurangan dalam lingkungan kerja, harapan terhadap pekerjaan, faktor tujuan apa saja yang mempengaruhi

hasil kerja, dan cara untuk mencapainya.

- b. Pelayanan Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan pelayanan kepada setiap bawahannya dengan membantu ketika ada kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan solusi agar pekerjaannya dapat selesai.
- c. Tanggung jawab disini maksudnya adalah setiap karyawan dapat memiliki pemahaman tentang apa yang menjadi tugas dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Dalam hal ini pimpinan berkewajiban untuk mengontrol setiap pencapaian bawahannya.
- d. Bermain Pemahaman baru bahwa pekerjaan dilakukan dalam kondisi yang kondusif sehingga pekerjaan tidak dijadikan beban melainkan semangat baru dari hari ke hari dalam bekerja.
- e. Komunikasi dua arah Jalinlah hubungan yang diawali dengan berkomunikasi secara efisien dan efektif agar tercipta komunikasi dua arah.

Work Motivation

Motivasi penting karena motivasi menunjang perilaku manusia agar mau bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Apabila setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, kinerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai apabila ada kemauan dari diri sendiri dan dorongan dari pihak lain. (Anita, 2022).

Menurut (Kusuma, 2016) (Gunawan, 2020) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, bonus, tunjangan transportasi, tunjangan makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan selamat, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan, yang meliputi jaminan

sosial bagi pekerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, alat keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain, meliputi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan realisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana karyawan akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang berbentuk penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian menguji beberapa hipotesis yang diungkapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian skripsi ini, peneliti melakukan penelitian di Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan. Bertempat di Jl. Lamongrejo Nomor 96, Lamongan. Populasi penelitian ini

adalah karyawan Perumda Air Minum Kabupaten Lamongan yang berjumlah 158 orang.

Penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menguji seluruh populasi. Jadi total sampel penelitian ini adalah 158 orang karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya disediakan sehingga responden tinggal memilih saja, dimana terdapat tiga variabel yaitu pelatihan, fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dalam angka-angka. Data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh setelah penelitian valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Tabel 1. *Validity Test Results*

Indikator	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan					
Materi pelatihan	Item. 1	0,765	0.3061	0,000	Valid
Sesuai kebutuhan peserta	Item 2	0,594	0.3061	0,001	Valid
Penetapan sasaran	Item 3	0,509	0.3061	0,004	Valid
Metode pelatihan	Item 4	0,474	0.3061	0,008	Valid
Tujuan pelatihan	Item 5	0,537	0.3061	0,002	Valid

Fasilitas Kerja					
Mesin dan Peralatannya	Item. 1	0.846	0.3061	0,000	Valid
Perlengkapan Kantor	Item 2	0.691	0.3061	0,000	Valid
Tanah	Item 3	0.589	0.3061	0,001	Valid
Bangunan	Item 4	0.846	0.3061	0,000	Valid
Alat Transportasi	Item 5	0.536	0.3061	0,002	Valid
Kinerja Pegawai					
Kuantitas Kerja	Item. 1	0.830	0.3061	0,000	Valid
Kualitas Kerja	Item 2	0.870	0.3061	0,000	Valid
Pengetahuan Kerja	Item 3	0.760	0.3061	0,000	Valid
Kreatifitas	Item 4	0.816	0.3061	0,000	Valid
Kerjasama	Item 5	0.618	0.3061	0,000	Valid
Motivasi Kerja					
<i>Achievement</i> (Penghargaan)	Item. 1	0.679	0.3061	0,000	Valid
	Item 2	0.735	0.3061	0,000	Valid
<i>Recognition</i> (Pengakuan)	Item 3	0.681	0.3061	0,000	Valid
	Item 4	0.822	0.3061	0,000	Valid
<i>Work itself</i> (Pekerjaan Mandiri)	Item 5	0.856	0.3061	0,000	Valid
	Item 6	0.825	0.3061	0,000	Valid
<i>Responibilities</i> (tanggung jawab)	Item 7	0.855	0.3061	0,000	Valid
	Item 8	0.792	0.3061	0,000	Valid
<i>Advancement</i> (kemajuan)	Item 9	0.766	0.3061	0,000	Valid
	Item 10	0.765	0.3061	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r

tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada indikator X1, X2, Z, dan Y valid.

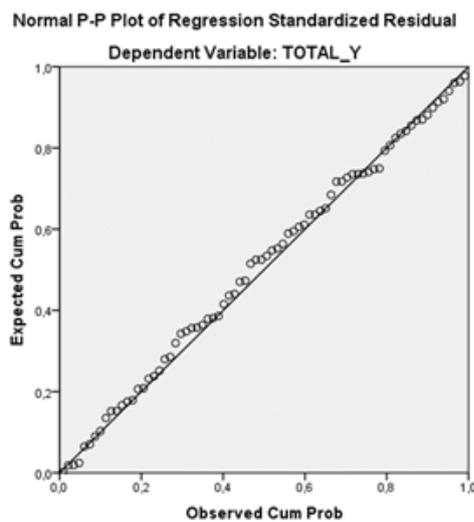
Tabel 2. Reliability Test Results

Variabel	Nilai Alpha	Keputusan
Pelatihan (X1)	0.885	REALIBEL
Fasilitas Kerja (X2)	0.890	REALIBEL
Kinerja Pegawai (Y)	0.922	REALIBEL
Motivasi Kerja (Z)	0.970	REALIBEL

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,885, variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,890, variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,970, dan variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,922. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk semua variabel memiliki nilai cronbach alpha > 0,60, sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.



Gambar 1. Normality Test Results

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara diagonal mengikuti garis diagonal pada grafik normal plot walaupun tidak sejajar

dan segaris dengan garis diagonal, tetapi tidak terlalu melengkung dan masih dalam batas toleransi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Multicollinearity Test Results

Model	T	Sig.	Collinearity statistics	
			Tolerance	VIP
Pelatihan (X1)	.275	.784	.651	1.410
Fasilitas Kerja (X2)	-1.295	.197	.651	1.411
Motivasi Kerja (Z)	.182	.856	.909	1.001
Dependent Variable: Kinerja, Y				

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel di atas menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar

variabel bebas karena nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10.

Tabel 4. Glejser Test Results

Model	Sig.
(Constant)	.505
Pengaruh Pelatihan (X1)	.179
Fasilitas Kerja (X2)	.359
Motivasi Kerja (Z)	.246
a. Dependent Variable: ABRESID	

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan gambar di atas, sebaran data pada grafik terlihat menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan Tabel 4.12 output di atas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang

secara statistik berpengaruh signifikan terhadap nilai ABS_RES variabel terikat, hal ini dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya berada di atas 0,05 atau 5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Results of Multiple Linear Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant	.446	.244		1.829	.079
Pelatihan (X1)	.577	.158	.522	3.645	.001
Fasilitas Kerja (X2)	.505	.164	.441	3.080	.005
Dependent Variable: Kinerja Y					

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut Pelatihan terhadap Kinerja Berdasarkan tabel taraf signifikansi variabel Pelatihan terhadap Kinerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001. Jadi menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Berdasarkan tabel taraf signifikansi variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,005. Jadi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.

Tabel 6. Moderated Regression Analysis (MRA) results

Variabel	B	Sig	Keterangan
(Constant)	.221	.827	
Pelatihan (X1)	3.139	.003	Berpengaruh
Fasilitas Kerja (X2)	4.123	.000	Berpengaruh
Pelatihan*Motivasi Kerja(X1*Z)	3.918	.000	Berpengaruh
Fasilitas Kerja*Motivasi Kerja(X2*Z)	4.600	.002	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan untuk Pelatihan (X1) sebesar 0,003, kemudian nilai signifikan untuk Fasilitas Kerja sebesar 0,000, sedangkan untuk nilai signifikan variabel moderator Motivasi

Kerja dalam Pelatihan sebesar 0,000 dan untuk variabel moderator Motivasi Kerja dalam Fasilitas Kerja sebesar 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa semuanya berpengaruh.

Uji t digunakan untuk mengetahui

tingkat signifikansi pengaruh variabel tersebut. Menurut Ghozali, Imam (2009) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang

digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. T test results

Model	Arah Koefisien	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	Positif	.003	H ₁ diterima
Fasilitas Kerja (X2)	Positif	.000	H ₂ diterima
Pelatihan*Kinerja(X1*Z)	Positif	.000	H ₃ diterima
Fasilitas Kerja*Kinerja(X2*Z)	Positif	.002	H ₄ diterima
Fasilitas Kerja*Motivasi Kerja(X2*Z)	4.600	.002	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel uji t atau uji parsial di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kinerja

Berdasarkan tabel tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja, memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

2. Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel tingkat signifikansi variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel tingkat signifikansi variabel Pelatihan yang dimoderasi oleh variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

4. Motivasi Kerja terhadap Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel tingkat signifikansi variabel Kinerja yang dimoderasi oleh variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memoderasi pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat melalui nilai Adjusted R Square. Perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.850	.908	.796	2.320

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 8. hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas terhadap

variabel terikat sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PENUTUP

Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Lamongan. Artinya semakin banyak pelatihan yang dilaksanakan maka kemampuan karyawan akan semakin meningkat sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka kinerja karyawan ini akan meningkat.

Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lamongan.

dan Engineering Politeknik Negeri Medan

Wilson. (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.3

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Febri,W. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol.2, No.4
- Gunawan (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol 3 No 1
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *jurnal Sains Manajemen*. Volume 7 No 1
- Rangkuti. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial*