

THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES AND EMPLOYEE SALARY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH TANGERANG CITY FIRE DEPARTMENT

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN GAJI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA TANGERANG SELATAN

Aleta Aurelia¹, Septi Rostika Anjani²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

Work Facilities,
Employee Salaries,
Employee
Performance

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work facilities and employee salaries on employee performance at the South Tangerang City Fire Department, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with a descriptive quantitative approach. The sampling technique used was simple random sampling. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a sample of 67 respondents from a total population of 203 employees. Data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that work facilities had a positive and significant effect on employee performance. The simple linear regression equation was $Y = 25.733 + 0.728X_1$, with a correlation coefficient of 0.543, indicating a moderately strong relationship between the two variables. The coefficient of determination was 0.295 (29.5%), meaning that work facilities contributed 29.5% to employee performance, while the remaining 70.5% was influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis testing showed that $t_{count} > t_{table}$ ($5.211 > 1.669$), indicating that H_{01} was rejected and H_{a1} was accepted. The results also indicated that employee salaries had a positive and significant effect on employee performance. The simple linear regression equation was $Y = 17.223 + 0.627X_2$, with a correlation coefficient of 0.781, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination was 0.609 (60.9%), meaning that employee salaries contributed 60.9% to employee performance, while the remaining 39.1% was influenced by other factors not examined in this study. The hypothesis testing showed that $t_{count} > t_{table}$ ($10.069 > 1.669$), indicating that*

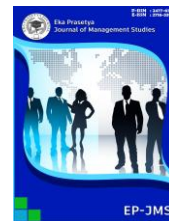
Corresponding author*

Email: aletaaurelia@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi, kinerja menggambarkan capaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Abbas (2025) menjelaskan bahwa kinerja berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan kestabilan organisasi dalam menghadapi perubahan maupun tantangan lingkungan kerja. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan, pemberian motivasi, dan pengembangan kompetensi diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Caniago (2024) menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan instansi. Pegawai yang mampu bekerja secara optimal akan membantu organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja pegawai perlu menjadi perhatian dalam proses pengelolaan dan evaluasi organisasi.

Data fasilitas kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa sejumlah aset masih tercatat dalam kondisi tidak layak pakai. Dari 185 unit mesin dan peralatan, sebanyak 53 unit (28,60%) dinyatakan tidak layak. Pada kategori prasarana, 14 dan 46 titik (30,405) tidak layak; perlengkapan kantor mencatat 31 dari 102 unit (30,40%); peralatan inventaris 54 dari 218 unit (24,80%); tanah dan bangunan 5 dari 14 aset (35,70%); serta alat transportasi 10 dari 30 unit (33,30%). Data tersebut memperlihatkan perlunya perhatian terhadap pemeliharaan dan kelayakan aset, terutama sarana transportasi yang mendukung tugas pemadaman dan penyelamatan. Ketersediaan fasilitas yang layak menjadi salah satu aspek pendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Data gaji pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan periode 2021-2024 memperlihatkan adanya perbedaan nominal berdasarkan kategori pegawai. Untuk staf administrasi Nom-ASN, gaji bulanan tercatat sebesar Rp2.000.000 bagi lulusan SLTA, Rp2.200.000 bagi lulusan D3, dan Rp2.450.000 bagi lulusan S1. Berdasarkan jenis pekerjaan, pengemudi kendaraan dinas menerima Rp2.500.000 per bulan, staf pramubakti/office boy Rp2.250.000, dan staf pengamanan kantor Rp2.500.000. Perbedaan tersebut menjadi konteks untuk mengkaji keterkaitan gaji dengan kinerja pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Fasilitas Kerja

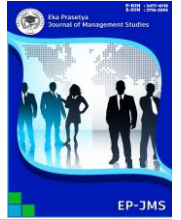
Menurut Melan (2019), kelancaran kegiatan instansi membutuhkan sarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Fasilitas kerja berfungsi untuk membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah. Oleh sebab itu, kesesuaian dan ketersediaan fasilitas perlu diperhatikan agar pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, fasilitas kerja dapat dipahami sebagai sarana, prasarana, alat, dan perlengkapan yang disediakan organisasi untuk membantu pegawai menjalankan tugas. Fasilitas yang sesuai dapat memperlancar proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pencapaian sasaran organisasi.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Menurut Melan (2019:32), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan tanggung jawab jabatan. Peralatan untuk kegiatan lapangan, misalnya, harus digunakan sesuai fungsi dan ketentuan pemakaiannya.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Fasilitas yang tepat dan berfungsi dengan baik dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target serta mendukung produktivitas.

3. Mudah dalam penggunaan

Peralatan yang mudah dioperasikan dapat menyederhanakan proses kerja dan mengurangi tenaga yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya

2.2. Gaji Pegawai

Harianja (2025:4) menerangkan bahwa gaji umumnya diberikan secara berkala, terutama setiap bulan, dengan nominal yang relatif tetap. Secara umum, gaji merupakan imbalan finansial yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode tertentu.

Berdasarkan pendapatan tersebut, gaji dapat diartikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai secara berkala atas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pembayaran dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk apabila terdapat potongan yang sah.

Lesmana dkk. (2021) menjelaskan gaji sebagai imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas jasa yang diberikan. Indikator gaji dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek berikut,

1. Kelayakan gaji

Kelayakan gaji dapat dilihat dari kesesuaian antara yang diterima dengan pekerjaan, tanggung jawab, serta kontribusi pegawai.

2. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Gaji bulanan merupakan pembayaran yang diterima pegawai secara rutin dengan nominal yang mempertimbangkan jabatan, golongan, dan ketentuan organisasi.

3. Pemenuhan kebutuhan primer

Indikator ini menilai apakah gaji yang diterima dapat membantu pegawai memenuhi kebutuhan hidup pokok.

4. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan gaji dalam mendukung pemenuhan kebutuhan di luar kebutuhan pokok.

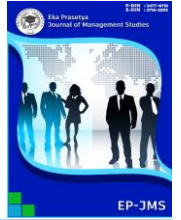
5. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan terhadap gaji menggambarkan penilaian pegawai atas imbalan yang diterima. Gaji yang dipandang sesuai dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung semangat kerja dan keberlangsungan hubungan kerja



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2.3. Kinerja Pegawai

Fauzi (2020:1) mengaitkan istilah kinerja dengan kata *performance* dalam bahasa Inggris, yang merujuk pada hasil atau capaian pekerjaan. Dalam konteks pegawai, kinerja dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai harapan organisasi.

Nurfritriani (2022:1) menguraikan kinerja sebagai capaian, prestasi, atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja pegawai tercermin dari hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, ketika tugas dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dengan merujuk pada uraian tersebut, kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kualitas serta jumlah pekerjaan, dengan mempertimbangkan standar yang ditetapkan organisasi.

Menurut Silaen (2021:6), beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan mutu hasil pekerjaan, termasuk kesesuaian hasil dengan keterampilan, kemampuan, dan standar yang diharapkan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau aktivitas yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai batas waktu serta mengelola waktu kerja secara efektif.

4. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia seperti tenaga kerja, anggaran, dan bahan baku untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

5. Komitmen

Komitmen mencerminkan kesungguhan pegawai dalam menjalankan fungsi, kewajiban, dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

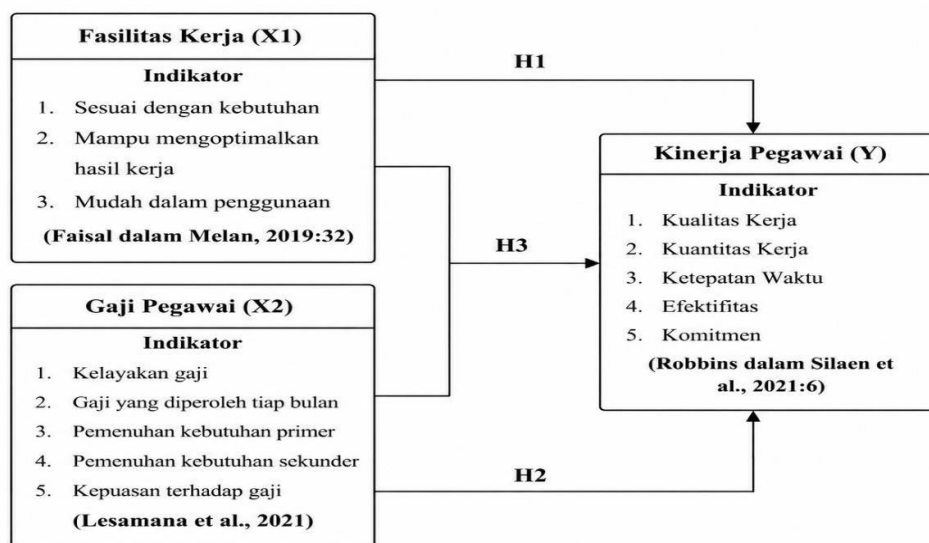
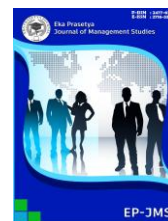
2.4. Kerangka Berfikir

Dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji pengaruh fasilitas kerja (X1) dan gaji pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun secara simultan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan teori dan penelitian terdahulu (2026).

Keterangan gambar:

X1 : Fasilitas Kerja X2 : Gaji Pegawai Y : Kinerja Pegawai

→: Pengaruh Secara Parsial

→: Pengaruh Secara Simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:63) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji melalui pengumpulan dan analisis data.

H1: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

H2: Gaji pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

H3: Fasilitas kerja dan gaji pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

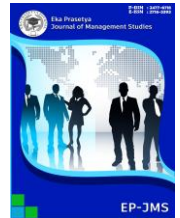
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif menggunakan data terukur dan analisis statistik untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan asosiatif diterapkan untuk menguji



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



hubungan serta pengaruh fasilitas kerja dan gaji pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Kompleks Villa Melati Mas Blok J, Pondok Jagung, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15323. Penelitian berlangsung selama satu tahun, yaitu mulai Agustus 2025 sampai dengan Agustus 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 203 orang. Sugiyono (2019): sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristiknya. Sampel dipilih menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, yaitu pemilihan anggota secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. sehingga diperoleh 67 responden. Operasionalisasi variabel menetapkan indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan penelitian. Fasilitas kerja (X1) diukur melalui kesesuaian dengan kebutuhan, kemampuan mengoptimalkan hasil kerja, dan kemudahan penggunaan, dengan 6 item pernyataan. Gaji pegawai (X2) mencakup kelayakan gaji, penerimaan gaji setiap bulan, pemenuhan kebutuhan primer dan sekunder, serta kepuasan terhadap gaji, dengan 10 item. Kinerja pegawai (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen, dengan 10 item. Secara keseluruhan, kuesioner memuat 26 item pernyataan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner tertutup yang diberikan kepada 67 responden. Observasi dilakukan untuk melihat kondisi fasilitas serta aktivitas kerja pegawai di instansi terkait. Kuesioner berisi 26 pernyataan mengenai fasilitas kerja, gaji pegawai, dan kinerja pegawai. Data sekunder dihimpun dari dokumen yang relevan, buku, jurnal, artikel, dan sumber pustaka pendukung.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Menunjukkan pilihan diberi skor berurutan dari 1 hingga 5. Skor tersebut kemudian diolah secara kuantitatif untuk keperluan analisis statistik.

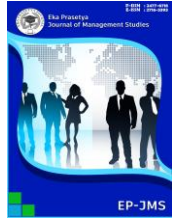
Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 25. Uji validitas menilai ketetapan setiap item dalam mengukur variabel penelitian dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Penelitian ini menggunakan r tabel sebesar 0,2404. item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada nilai tersebut. Berdasarkan hasil pengujian yang dilaporkan. Seluruh item variabel fasilitas kerja, gaji pegawai, dan kinerja pegawai memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen dan dihitung menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS versi 25. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Nilai yang diperoleh adalah 0,769 untuk fasilitas kerja (X1), 0,869 untuk gaji pegawai (X2), dan 0,804 untuk kinerja pegawai (Y). Seluruh nilai melampaui batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian ini.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



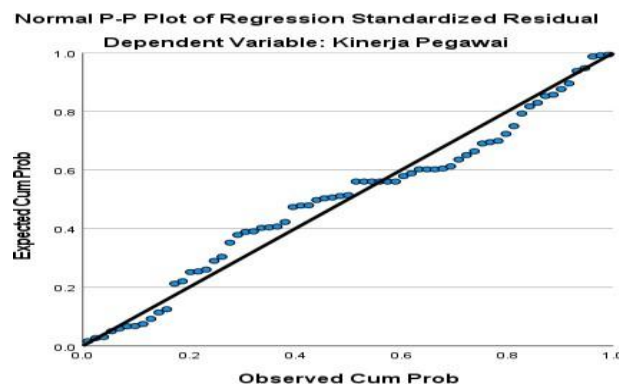
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residuals
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,16706288
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,089
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, tidak terdapat bukti nilai yang menunjukkan penyimpangan normalitas pada residual, sehingga asumsi normalitas dapat diterima



Gambar 2. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2026)

Pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual tampak berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut mendukung kesimpulan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,312	2,950	2,479	0,016		



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Fasilitas Kerja	0,492	0,089	0,367	5,514	0,000	0,934	1,070
Gaji Pegawai	0,552	0,053	0,687	10,317	0,000	0,934	1,070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026)

Nilai toleransi untuk fasilitas kerja dan gaji pegawai masing-masing sebesar 0,934, yaitu di atas batas 0,10. Nilai VIF kedua variabel tersebut adalah 1,070, lebih rendah dari batas 10. Hasil ini menunjukkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas.

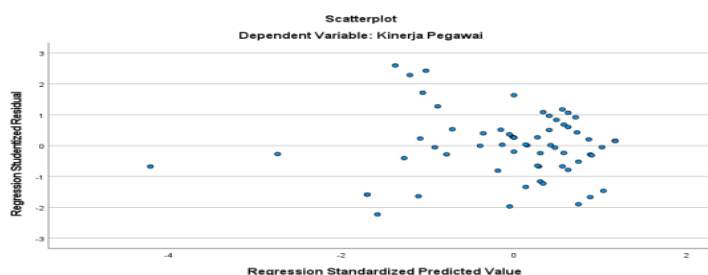
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,538	1,883		3,473	0,001
	Fasilitas Kerja	-0,111	0,057	-0,239	-1,945	0,056
	Gaji Pegawai	-0,043	0,034	-0,156	-1,272	0,208

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026)

Pada uji *Glejser*, nilai signifikansi kerja (X1) sebesar 0,056 dan gaji pegawai (X2) sebesar 0,208. Keduanya lebih besar daripada 0,05. Dengan kriteria tersebut, hasil pengujian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

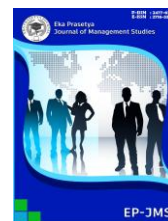
Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026)

Pada *Scatter Plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang maupun pola yang mengerucut atau melebar. Secara visual, kondisi ini mendukung hasil uji Glejser bahwa model tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,312	2,950		2,479	0,016
	Fasilitas Kerja	0,492	0,089	0,367	5,514	0,000
	Gaji Pegawai	0,552	0,053	0,687	10,317	0,000

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,312 + 0,492 X_1 + 0,552 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 7,312 berarti bahwa apabila variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,312 poin.
- Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Fasilitas Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,492 poin, dengan asumsi variabel Gaji Pegawai (X2) tetap.
- Nilai koefisien regresi Gaji Pegawai (X2) sebesar 0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaji Pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,552 poin, dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X1) tetap.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Parsial Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Fasilitas Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	.543**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2026).

Hasil korelasi menunjukkan korelasi sebesar 0,543 antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Nilai ini berada pada interval 0,40–0,599 sehingga hubungan keduanya termasuk kategori sedang atau cukup kuat berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan.

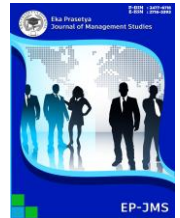
Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Parsial Gaji Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Gaji Pegawai	Kinerja Pegawai
Gaji Pegawai	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		0,000



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2026).

Koefisien korelasi antara gaji pegawai dan kinerja pegawai sebesar 0,781. Nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, sehingga hubungan kedua variabel termasuk kategori kuat berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi antara Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	0,735	0,727	2,201
a. Predictors: (Constant), Gaji Pegawai, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (2026).

Pada model yang memasukkan fasilitas kerja dan gaji pegawai secara bersamaan, nilai R sebesar 0,857 menunjukkan hubungan gabungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,735 merupakan koefisien determinasi, bukan nilai R. Artinya, model menjelaskan 73,5% variasi kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	0,295	0,284	3,564
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *R Square* sebesar 0,295. Dengan demikian, fasilitas kerja menjelaskan 29,5% variasi kinerja pegawai pada analisis sederhana ini, sedangkan 70,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Parsial Gaji Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

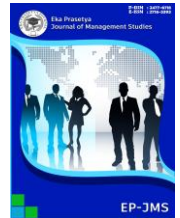
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.603	2.652
a. Predictors: (Constant) Gaji Pegawai (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Olah Data SPSS 25



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan Tabel 4.9, nilai *R Square* sebesar 0,609. Artinya, gaji pegawai menjelaskan 60,9% variasi kinerja pegawai pada analisis sederhana ini, sedangkan 39,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.727	2.201
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X1), Gaji Pegawai (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai *R Square* sebesar 0,735. Artinya, fasilitas kerja dan gaji pegawai secara bersama-sama menjelaskan 73,5% variasi kinerja pegawai sedangkan 26,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.733	3.803		6.767
	Fasilitas Kerja (X1)	.728	.140	.543	<, 001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: olah Data SPSS 25 (2026)

Hasil uji t pada Tabel 4.11 menunjukkan t hitung sebesar 5,211, lebih besar daripada t tabel yang dicantumkan sebesar 1,672, dengan signifikansi < 0,001. Dengan demikian, H₀ ditolak dan hipotesis alternatif didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada analisis regresi sederhana.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Gaji Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.223	2.819		6.110
	Gaji Pegawai (X2)	.627	.062	.781	10.069
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

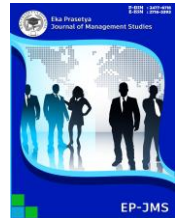
Sumber: olah Data SPSS 25 (2025)

Hasil uji t pada Tabel 4.12 menunjukkan t hitung sebesar 10,069, lebih besar daripada t tabel yang dicantumkan sebesar 1,672, dengan signifikansi < 0,001. Dengan demikian, H₀ ditolak dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



hipotesis alternatif didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada analisis regresi sederhana.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860,352	2	430,176	88,826	.000 ^b
	Residual	309,947	64	4,843		
	Total	1170,299	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Gaji Pegawai, Fasilitas Kerja						

Sumber: olahdata SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13, diperoleh nilai F hitung sebesar 88,826 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,14. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaji Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia dan semakin sesuai gaji yang diterima pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Data diolah menggunakan SPSS Versi 25, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan, 2026)

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,312 + 0,492X_1 + 0,552X_2$. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,492 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi gaji pegawai (X₂) tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,492 satuan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,514 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

Menurut Abbas (2025), fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng. Sejalan dengan penelitian tersebut, menurut Agnesti dan Satriawan (2025), fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karya Sepakat Metro KSO di Kabupaten Lombok Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

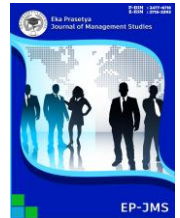
2. Pengaruh Gaji Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,312 + 0,492X_1$



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



+ 0,552X₂. Koefisien regresi variabel gaji pegawai (X₂) sebesar 0,552 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaji pegawai sebesar satu satuan, dengan asumsi fasilitas kerja (X₁) tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,552 satuan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,317 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,669, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, gaji pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

Menurut Alfian dan Rahmana (2023), gaji merupakan salah satu variabel yang diteliti dalam kaitannya dengan kinerja karyawan tenaga sukarela rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai. Dengan demikian, pemberian gaji yang sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) dan Gaji Pegawai (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,312 + 0,492X_1 + 0,552X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,492, sedangkan gaji pegawai (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,552. Kedua koefisien tersebut bernilai positif, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan gaji pegawai memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,857 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,735 atau 73,5% menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan gaji pegawai mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 88,826 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,14. Dengan demikian, H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, fasilitas kerja dan gaji pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan.

Menurut Bando dkk. (2022), gaji, fasilitas kerja, dan faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan gaji pegawai merupakan dua faktor yang secara bersama-sama dapat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai membantu pegawai melaksanakan tugas, sedangkan gaji yang sesuai merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan pemberian gaji yang sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

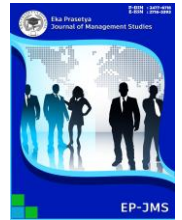
5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 5,514 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,514 > 1,669$), nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaji pegawai dan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



gaji pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 10,317 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,317 > 1,669$), nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel fasilitas kerja dan gaji pegawai terhadap kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa fasilitas kerja dan gaji pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai uji F sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($88,826 > 3,14$) hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Markas Unit Palang Merah Indonesia Kabupaten Soppeng. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6811–6818. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3011>
- Agnesti, F. P., & Satriawan. (2025). Pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Sepakat Metro KSO di Kabupaten Lombok Tengah. *Kredibel: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3). <https://journal.sticamm.ac.id/kredibel/article/view/579>
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. A. (2023). Analisis dampak beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan tenaga sukarela rumah sakit: Perspektif potensi kecurangan yang terjadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 14–27. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- Bandono, A., Nugroho, S. H., Suharyo, O. S., & Susilo, A. K. (2022). The influence of salary, work facilities, and leadership factors on employee performance. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(21), 6311–6321.
- Caniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis peran fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika dan Aneka). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 284–291. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1057>
- Fauzi, A., & Nugroho A., R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja karyawan perseoran terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. CV Athra Samudra.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., Fadlillah, A. M., Maftuhah, R., Anggoro, M. Y. A. R., Idrus, S., Kartika, R. D., & Ristiani, R. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.