

Kualitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Tunjangan Kinerja dan Fasilitas Kerja Pada PDAM Kota Solok

Esi Sriyanti^{1*}, Rasidah Nasrah², Rizka Handayani³

^{1,2,*3}Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

sriyantiesi01@gmail.com^{1*}

rasidahnasrah@ummy.ac.id²

rizkahdyni06@gmail.com³

* Corresponding Author

Diterima : 21 Oktober 2026; Direvisi : 24 Nopember 2026; Diterbitkan : 11 Desember 2026;

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Kota Solok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 87 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling (planned census) dengan 4 nonresponse. Dari 87 kuesioner yang disebar, sebanyak 83 kuesioner dikembalikan dalam kondisi lengkap dan dapat digunakan untuk analisis statistik, sedangkan 4 kuesioner tidak dikembalikan oleh responden. Dengan demikian, data yang digunakan dalam analisis penelitian berjumlah 83 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 11,714 + 0,054X_1 + 0,669X_2 + e$. Secara parsial, Tunjangan Kinerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (t hitung $0,815 < t$ tabel $1,990$; signifikansi $0,418 > 0,05$), sedangkan Fasilitas Kerja terbukti berpengaruh signifikan (t hitung $8,660 > t$ tabel $1,990$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Adapun secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan, dengan nilai F hitung $37,496 > F$ tabel $3,11$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: tunjangan kinerja, fasilitas kerja, kualitas kerja

Employee Work Quality Viewed from Performance Allowances and Work Facilities at PDAM Kota Solok

Abstract

This study was conducted at PDAM Kota Solok. It aimed to analyze the influence of performance allowances and work facilities on employee work quality at the Regional Water Utility Company (PDAM) of Solok City. A quantitative approach was employed with a population of 87 employees. Sampling was conducted using the total sampling method (planned census), resulting in 4 nonresponses. Out of 87 distributed questionnaires 83 were returned complete and suitable for statistical analysis, while 4 were not returned by the respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, the coefficient of determination (R^2) test, and hypothesis testing – specifically partial (t-test) and simultaneous (F-test) tests – using SPSS version 25. The regression analysis yielded the equation $Y = 11.714 + 0.054X_1 + 0.669X_2 + e$. Partial analysis revealed that performance allowances did not significantly influence work quality (calculated t-value $0.815 < t$ -table 1.990 ; significance $0.418 > 0.05$), whereas work facilities were found to have a significant influence (calculated t-value $8.660 > t$ -table 1.990 ; significance $0.000 < 0.05$). Simultaneously, both independent variables were found to significantly influence employee work quality, with a calculated F-value of $37.496 > F$ -table 3.11 and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: performance allowances, work facilities, work quality

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan kegiatan organisasi maupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat diperlukan untuk membantu karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam dunia bisnis yang saat ini terus mengalami perkembangan, mengakibatkan perusahaan harus terus meningkatkan kualitasnya agar mampu bersaing, memiliki keunggulan dipasar, serta menyediakan pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat, (Sriyanti et al., 2025). Kualitas tersebut salah satunya dapat tercermin dari kualitas kerja sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional pada organisasi, (Hsb & Ramadhany, 2023).

PDAM Kota Solok merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang memiliki tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan air bersih. Pelaksanaan pelayanan publik menuntut perusahaan untuk menyediakan layanan yang berkualitas, berkelanjutan, dan merata. Pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia, baik karyawan yang menjalankan kegiatan operasional, administrasi, maupun pelayanan kepada pelanggan. Kualitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan mutu pelayanan air bersih yang diberikan kepada masyarakat Kota Solok.

Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan hasil yang baik dan tepat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, (Nasrah et al., 2023). Karyawan dengan kualitas kerja yang baik, bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan, mengurangi kesalahan, serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat lebih optimal. Kualitas kerja merupakan gambaran mengenai mutu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kerja tidak hanya berkaitan dengan terselesaikannya suatu pekerjaan, tetapi juga dapat dilihat dari kerapian, ketelitian dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, (Safitri, 2022). Dengan demikian, kualitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam penelitian ini, kualitas kerja digunakan untuk melihat mutu hasil pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya di PDAM Kota Solok.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan dalam penelitian ini, kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya keluhan pelanggan terkait keterlambatan penanganan gangguan aliran air, serta proses administrasi yang dinilai membutuhkan waktu yang cukup lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Kota Solok menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas kerja karyawan ditengah tuntutan pelayanan yang semakin meningkat. Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tunjangan kinerja dan fasilitas kerja.

Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Besarnya tunjangan tersebut dapat meningkat atau menurun sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan, (Wairooy, 2024). Pemberian tunjangan kinerja yang memadai akan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan dan mendorong mereka untuk menghasilkan kinerja terbaik. Apabila karyawan merasa bahwa penghargaan yang diterima sebanding dengan usaha dan kontribusinya, mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya,

(Koem et al., 2025). Penelitian, (Fatma, 2024) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat LPP RRI Jakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja dapat berkaitan dengan hasil kerja karyawan. Namun, penerapan tunjangan kinerja pada setiap organisasi memiliki karakteristik dan kondisi yang berbeda, sehingga hubungan antara tunjangan kinerja dan kualitas kerja masih perlu dikaji pada konteks organisasi yang berbeda. Tidak hanya tunjangan kinerja, fasilitas kerja dapat menjadi faktor yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Fasilitas kerja memiliki peranan penting karena ketersediaan peralatan dan sarana yang sesuai dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan juga efisien. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan baik berupa benda-benda bergerak maupun tidak bergerak pada kegiatan organisasi, (Wijaksono et al., 2022). Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang digunakan karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, (Nurhayati et al., 2023). Fasilitas kerja meliputi berbagai sarana dan prasarana yang digunakan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pekerjaan akan lebih mudah, cepat dan optimal dikerjakan oleh karyawan, (Anandita et al., 2021). Tunjangan kinerja dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kerja karyawan. Tunjangan kinerja yang diberikan secara adil bisa membuat motivasi dan kepuasan kerja menjadi meningkat, sedangkan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu memperlancar pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan fasilitas kerja telah dikaji dalam kaitannya dengan hasil kerja pegawai atau karyawan. Namun terdapat perbedaan pada objek, variabel dan konteks organisasi yang digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut. Penelitian yang mengkaji mengenai tunjangan kinerja dan fasilitas kerja secara parsial maupun simultan terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok masih relatif terbatas. Penelitian, (Afni et al., 2023) pada PDAM Kota Solok mengkaji kompensasi dan produktivitas kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki variabel yang berbeda dengan penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menjawab : Pertama, apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok? Kedua, apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok? Ketiga, apakah tunjangan kinerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Mengacu pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan fasilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan, baik secara parsial ataupun secara simultan pada PDAM Kota Solok.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini Tunjangan Kinerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kualitas Kerja (Y). Penelitian berlokasi di PDAM Kota Solok dengan jumlah populasi sebanyak 87 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling (*planned census*) dengan 4 *nonresponse*. Dari 87 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 83 kuesioner dikembalikan

dalam kondisi lengkap dan dapat digunakan untuk analisis statistik, sedangkan 4 kuesioner tidak dikembalikan oleh responden. Dengan demikian, data yang digunakan dalam analisis penelitian berjumlah 83 responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Masing-masing variabel terdiri atas 10 item pernyataan, sehingga total keseluruhan instrumen berjumlah 30 pernyataan.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25. Tahapan analisis yang dilakukan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, analisis regresi linear berganda, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Pengaruh variabel secara parsial diuji dengan uji t, sedangkan untuk melihat pengaruh simultan digunakan uji F. Seluruh uji hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PDAM Kota Solok yang berjumlah 87 orang. Dari 87 kuesioner yang disebar, sebanyak 83 kuesioner berhasil dikembalikan dalam kondisi lengkap, sedangkan 4 kuesioner tidak dikembalikan oleh responden. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) mencapai 95,4% dan jumlah data yang digunakan dalam analisis penelitian adalah 83 responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Klasifikasi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	65	78,3%
	Perempuan	18	21,7%
Usia	<25 tahun	5	6,02%
	26-35 tahun	33	39,76%
	36-45 tahun	30	36,14%
	>45 tahun	15	18,08%
Pendidikan terakhir	SMP	2	2,4%
	SMA/SMK	42	50,6%
	D3	2	2,4%
	S1	35	42,2%
	S2	2	2,4%

Sumber: Data diambil dari pembagian kuesioner, 2026

Berdasarkan kelompok usia, responden paling banyak berada pada rentang 26–35 tahun, yaitu 33 orang atau 39,76%. Sementara itu, ditinjau dari pendidikan terakhir, lulusan SMA/SMK merupakan kelompok dengan jumlah terbesar, yakni 42 orang atau 50,6%. Apabila diperhatikan secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, dengan kelompok usia terbanyak 26–35 tahun dan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel tunjangan kinerja, fasilitas kerja, dan kualitas kerja mampu mengukur aspek yang sedang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, seluruh item memperoleh nilai r hitung besar dari r tabel sebesar 0,2159. Pada variabel tunjangan kinerja, nilai r hitung berkisar antara 0,669- 0,800, sedangkan pada variabel fasilitas kerja berada pada rentang 0,679-0,790. Adapun

nilai r hitung untuk variabel kualitas kerja berada antara 0,616- 0,761. Hasil tersebut menunjukkan, seluruh butir memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha N of Item Kesimpulan		
Tunjangan Kinerja (X_1)	0,894	10	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_2)	0,897	10	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,874	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha besar dari 0,60. Nilai tersebut menunjukkan bahwa butir butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi untuk mengukur variabel yang sedang diteliti. Oleh karena itu, seluruh instrument penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya. Variabel tunjangan kinerja memperoleh nilai sebesar 0,894, fasilitas kerja sebesar 0,897, dan kualitas kerja sebesar 0,874

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari tunjangan kinerja dan fasilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis tersebut dapat dilihat Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Konstanta	11,714	4,111	-	2,849	0,006
Tunjangan Kinerja (X_1)	0,054	0,067	0,066	0,815	0,418
Fasilitas Kerja (X_2)	0,669	0,077	0,698	8,660	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi linier berganda $Y = 11,714 + 0,054X_1 + 0,669X_2 + e$. Nilai konstanta 11,714 menunjukkan nilai kualitas kerja ketika tunjangan kinerja dan fasilitas kerja bernilai nol. Koefisien tunjangan kinerja sebesar 0,054 menunjukkan hubungan yang positif terhadap kualitas kerja, artinya dengan asumsi fasilitas kerja konstan, setiap peningkatan satu satuan tunjangan kinerja akan menaikkan kualitas kerja sebesar 0,054 satuan. Sementara itu fasilitas kerja memiliki koefisien 0,669 yang juga positif, sehingga dengan asumsi tunjangan kinerja konstan, setiap kenaikan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,669 satuan.

Koefisien Determinasi

Kemampuan tunjangan kinerja dan fasilitas kerja dalam menjelaskan variasi kualitas kerja diukur melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), dengan hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.471	3.007

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,484 atau sebesar 48,4%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kontribusi tunjangan kinerja dan fasilitas kerja terhadap kualitas kerja adalah 48,4%. Sementara 0,516 atau 51,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Tunjangan Kinerja (X1)	0,815	1,990	0,418	H1 ditolak
Fasilitas Kerja (X2)	8,660	1,990	0,000	H2 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diuji dengan uji t. Pada variabel tunjangan kinerja diperoleh t hitung sebesar 0,815 dengan signifikansi 0,418 nilai tersebut lebih kecil dari t tabel 1,990 dan signifikansinya diatas 0,05. Sehingga, hipotesis pertama ditolak dan dapat disimpulkan tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, untuk variabel Fasilitas Kerja diperoleh t hitung sebesar 8,660 dengan signifikansi 0,000 yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansinya dibawah 0,05. Atas dasar tersebut hipotesis kedua diterima, sehingga fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan diuji menggunakan uji F. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F hitung	F Tabel	Sig.	Keputusan
Regression	37,496	3,11	0,000	H3 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 37,496 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut berarti F hitung lebih besar dari F tabel 3,11 dan signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yaitu tunjangan kinerja dan fasilitas kerja bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PDAM Kota Solok. Nilai t hitung sebesar 0,815 dengan signifikansi 0,418 menunjukkan bahwa perubahan tunjangan kinerja belum mampu menjelaskan perubahan kualitas Kerja secara signifikan. Temuan ini dapat menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima karyawan belum menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kerja karyawan. Tunjangan kinerja dapat dipandang sebagai bagian dari hak atau kompensasi yang diterima karyawan, sehingga keberadaannya tidak otomatis mendorong perubahan kualitas kerja.

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian, (Yolani et al., 2025) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak selalu menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan kinerja dari karyawan. Disisi lain, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian, (Irmawati et al., 2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja tidak dapat dilepaskan dari konteks penerapannya, termasuk mekanisme pemberian tunjangan, karakteristik pekerjaan, dan kondisi organisasi. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan perbedaan dengan penelitian, (Agusman et al., 2024), menemukan bahwa

pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif, dibutuhkan untuk mendorong semangat kerja mereka didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja dan kualitas kerja mereka dapat meningkat.

Secara praktis, hasil tersebut berarti bahwa tunjangan kinerja tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, tetapi bukan berarti tunjangan kinerja tidak memiliki fungsi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Perusahaan tetap perlu memastikan pemberian tunjangan dilakukan secara adil, sesuai ketentuan, tepat waktu, dan mempertimbangkan beban serta kontribusi karyawan. penerapan program tunjangan kinerja perlu dilakukan secara tepat dengan mempertimbangkan kondisi organisasi. Pengelolaan tunjangan kinerja yang kurang tepat dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat dan ketidakpuasan di antara karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan tunjangan kinerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing organisasi agar manfaat yang diperoleh dapat berjalan secara optimal, (Subhi, 2024).

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis, fasilitas kerja terbukti memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PDAM Kota Solok. Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung sebesar 8,660 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas kerja karyawan pada disamping itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,669 menandakan adanya hubungan yang searah antar kedua variabel. Dengan kata lain, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, peningkatan terhadap kualitas kerja karyawan juga makin besar.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Fasilitas kerja yang berfungsi dengan baik, mudah digunakan, tersedia secara memadai, dan mampu mempercepat proses kerja dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dalam kegiatan PDAM, dukungan fasilitas kerja menjadi penting karena sebagian pekerjaan berkaitan dengan aktivitas teknis, pelayanan, administrasi, distribusi, dan penanganan gangguan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian, (Anandita et al., 2021), (Hahury et al., 2022), (Inzaghi & Rosy, 2022), serta (Pelasula et al., 2024), yang menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor pendukung bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang baik serta melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hasil tersebut memperkuat pemahaman bahwa fasilitas kerja yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menunjang. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih lancar, meminimalkan kendala selama bekerja, serta mendukung ketelitian dan kerapian hasil pekerjaan. Dengan demikian, fasilitas kerja dapat dianggap sebagai salah satu aspek yang menunjang kualitas kerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh, (Raflita et al., 2023).

Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kondisi dan kelayakan fasilitas kerja secara berkala. Peralatan yang rusak atau tidak sesuai kebutuhan perlu diperbaiki atau diganti, sementara ketersediaan perlengkapan kerja perlu disesuaikan dengan karakteristik masing-masing pekerjaan. Dengan fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih lancar sehingga kualitas kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PDAM Kota Solok. Temuan ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 37,496 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kualitas kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,484. Artinya, tunjangan kinerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan 48,4% perubahan yang terjadi pada kualitas kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 51,6% sisanya diperkirakan berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil uji simultan tersebut perlu dibedakan dari hasil parsial.

Tunjangan kinerja tidak signifikan ketika diuji sendiri, sedangkan fasilitas kerja signifikan ketika diuji secara parsial. Artinya, signifikannya model secara keseluruhan tidak berarti bahwa kedua variabel masing-masing harus signifikan secara parsial. Dalam penelitian ini, fasilitas kerja memberikan kontribusi relatif lebih kuat dibandingkan tunjangan kinerja, terlihat dari nilai beta terstandar sebesar 0,698 pada fasilitas kerja dan 0,066 pada tunjangan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kapagi et al., 2024) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan fasilitas kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pemberian tunjangan tanpa didukung fasilitas kerja yang baik tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, fasilitas kerja yang baik tanpa adanya penghargaan finansial juga dapat menurunkan motivasi kerja pegawai sehingga kualitas kerja mereka menurun.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja tidak hanya ditentukan oleh variabel yang diteliti, sehingga upaya peningkatannya perlu dilakukan secara menyeluruh. Meskipun demikian, penyediaan fasilitas kerja tetap perlu menjadi salah satu perhatian utama dalam mendukung kualitas kerja karyawan. Secara praktis, perusahaan dapat mengombinasikan evaluasi sistem tunjangan kinerja dengan perbaikan fasilitas kerja. Tunjangan kinerja perlu dikelola secara adil dan transparan, sedangkan fasilitas kerja perlu dipastikan tersedia, berfungsi, mudah digunakan, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Perpaduan dari kedua aspek tersebut diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan serta analisis data yang telah dilakukan mengenai tunjangan kinerja dan fasilitas kerja dalam kaitannya dengan kualitas kerja karyawan pada PDAM Kota Solok. Dapat diambil kesimpulan bahwa tunjangan kinerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Temuan ini mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi maupun rendahnya kualitas kerja karyawan. Namun sebaliknya, fasilitas kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Selain itu hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Peningkatan kualitas kerja pada PDAM kota Solok dalam konteks penelitian ini lebih perlu diarahkan pada penyediaan dan perbaikan fasilitas kerja. Perusahaan perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta berfungsi dengan baik. Perbaikan fasilitas kerja dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap kondisi fasilitas kerja secara berkala dan pemeliharaan sarana yang tersedia. Sementara itu,

sistem tunjangan kinerja tetap perlu dievaluasi dari aspek keadilan pemberian tunjangan, ketepatan waktu penerimaan, serta keterkaitannya dengan tanggung jawab dan hasil kerja.

Saran

PDAM Kota Solok disarankan melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian tunjangan kinerja agar tetap sesuai dengan aturan, beban kerja, kontribusi, dan kondisi karyawan. Meskipun hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, pengelolaan tunjangan yang baik tetap diperlukan sebagai bagian dari kebijakan sumber daya manusia. Selain itu, PDAM Kota Solok juga disarankan memberikan perhatian lebih besar terhadap fasilitas kerja karena variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Evaluasi dapat dilakukan terhadap kelayakan, kelengkapan, fungsi, kemudahan penggunaan, dan penataan fasilitas kerja sesuai kebutuhan setiap bagian.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya fokus kepada tunjangan kinerja dan fasilitas kerja, tetapi juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang kemungkinan juga berkaitan dengan kualitas kerja karyawan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi maupun kepuasan kerja. Disamping hal itu peneliti selanjutnya juga dapat memperluas ruang lingkup dari penelitian dengan melibatkan objek serta responden yang lebih banyak. Hal ini bertujuan agar penelitian menghasilkan temuan yang lebih beragam, luas, serta memberikan pemahaman yang lebih banyak lagi mengenai kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, Y., Damara, D., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 7.
- Agusman, A., Sriyanti, E., Indrawati, N., Manajemen, P. S., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- Fatma, F. N. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP RRI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1, 66–73.
- Hahury, J. J., Niaga, J. A., & Ambon, P. N. (2022). Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 322–331.
- Hsb, K., & Ramadhany, S. (2023). Pengaruh Briefing Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Datel Ciputat. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 15. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7201>
- Inzaghi, A. O., & Rosy, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Purworejo. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(4), 1294–1307.
- Irmawati, Nurman, & Musa, M. I. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar. *Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, 3(1), 1–7.
- Kapagi, A. R., Aima, H., & Veri, J. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat dengan Disiplin Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening. 2(4), 803–816.
- Koem, F., Asi, L. L., Amali, L. M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. N. (2025). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di balai guru penggerak provinsi

- gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1099–1106.
- Nasrah, R., Nurhayati, & Melenia, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 186–202.
- Nurhayati, Nengsih, R. A., & Roza, S. (2023). Dampak Karakteristik Biografis dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Pegawai (Study Kasus Dinas Koperasi , Ukm , Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Solok). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS) Vol.1, No. 1 Januari 2023*, 1(1), 23–34.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455–464.
- Raflita, S., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh Luas Area dan Fasilitas terhadap Kenyamanan Pengunjung Wisata Colow Kabupaten Sijunjung. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 69–80.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Risma, Y. (2025). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggandi PDAM Kota Solok*. 4(3), 7711–7718.
- Subhi, R. (2024). The Effect of Performance Allowances on Work Motivation and Employee Performance at the Ministry of Religion of Bengkulu City Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Kemenag Kota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akutansi Dan Keuangan*, 5(1), 189–198.
- Wairooy, M. A. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 424–433.
- Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Nuraidya, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Yolani, L., Lorita, E., Saputra, H. E., & Kader, B. A. C. (2025). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 12(1), 479–484.