

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah

Ambarwati Soetiksno¹⁾, Jean R. Asthenu²⁾, Hesti Karim³⁾,

^{1,2,3)} Program Studi DIV Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

^{1,2,3)} ambarwati_soetiksno@yahoo.com, jeanasthenu@gmail.com,
hestikarim60@gmail.com

ABSTRACT

An initial survey at the Tehoru District Office, Central Maluku Regency showed that there were indications of problems with work facilities and employee performance. This research aims to determine and analyze the influence of work facilities on employee performance in the Tehoru District Office, Central Maluku Regency.

The analytical method used in this research is quantitative analysis and simple linear regression analysis. Quantitative analysis shows that work facilities at the Tehoru District Office have an average value of 3,40 which is interpreted as quite good, while employee performance has an average value of 3,54 which is interpreted as quite good. The results of the regression analysis show that work facilities have a positive effect on employee performance at the Tehoru District Office, Central Maluku Regency.

Based on these results, it can be concluded that the better the work facilities, the better the employee performance. To improve it, the Tehoru District Office must strive to improve work facilities used by employees so that employees can work effectively.

Keywords: *Work Facilities, Employee Performance*

ABSTRAK

Survei awal pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah menunjukkan ada masalah fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Kurangnya fasilitas Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis kuantitatif dalam rentang skala likert anatar 1 sampai 5, menunjukan bahwa fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan Tehoru memiliki nilai rata – rata 3,40 yang diinterpretasikan cukup baik, sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata – rata 3,54 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil uji hipotesis variabel fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukan nilai t hitung sebesar 11.330 Sehingga dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin baik fasilitas kerja maka semakin baik juga kinerja pegawai. Untuk meningkatkannya, maka Kantor Kecamatan Tehoru harus berupaya meningkatkan fasilitas kerja dengan memperhatikan fasilitas – fasilitas kerja yang digunakan oleh pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan efektif.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan atau perkantoran ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan atau perkantoran perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (.2017.) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Adapun defenisi Fasilitas Kerja menurut Abdurrahmat Fathoni, (2006), “Fasilitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan atau perkantoran selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi”. Pegawai di satu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

Berdasarkan observasi penelitian pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah yang berfungsi sebagai tempat melayani masyarakat dalam hal ini mengurus berbagai macam perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, penetapan, fasilitas dan penyelenggaraan kegiatan kemasyarakatan terdapat berbagai fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai. Berikut daftar fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

Tabel 1.1
Daftar Fasilitas Di Kantor Kecamatan Tehoru,
Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2023

No	Nama	Jumlah	Kondisi/Keadaan	
1.	Komputer	2 unit	1baik	1 rusak
2.	Laptop	4 unit	2 baik	2 rusak
3.	Printer	5 unit	2 baik	3 rusak
4.	Kamera Canon	1 unit	1 baik	-
5.	Finger Print	1 unit	1 baik	-
6.	Lris Mobile Eyes	1 unit	1 baik	-
7.	Server	1 unit	-	1 rusak
8.	Wifi	1	1	-
9.	AC	2 unit	2 baik	-
10.	Kipas Angin	3 unit	1 baik	2 rusak
11.	Kursi Pegawai	30 buah	30 baik	-
12.	Kursi Tunggu	30 buah	30 baik	-
13.	Meja Pegawai	20 buah	20 baik	-
14.	Lemari Besi	4 unit	4 baik	-
15.	Lemari Kayu	4 unit	4 baik	-
16.	Kendaraan bermotor	8 unit	8 baik	-
17.	Kantor Kecamatan	1 unit	1 baik	-
18.	Ruang Camat	1 unit	1 baik	-
19.	Ruang Sekcam	1 unit	1 baik	-
20.	Ruang Seksi Pemerintahan	1 unit	1 baik	-
21.	Ruang Seksi Pelayanan Umum	1 unit	1 baik	-
22.	Ruang Seksi Ekonomi dan Pembangunan	1 unit	1 baik	-
23.	Ruang seksi Kesejahteraan	1 unit	1 baik	-
24.	Administrasi	1 unit	1 baik	-
25.	Kepegawaian	1 unit	1 baik	-
26.	Kamar Kecil	1 unit	1 baik	-
27.	Ruang Aula	1 unit	1 baik	-
28.	Kamar Kecil	1 unit	1 baik	-
29.	Gudang	1 unit	1 baik	-

Sumber : Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1. diatas, bisa diketahui bahwa terdapat fasilitas kerja pada Kantor Kecamatan

Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah, seperti komputer, laptop, printer dan lainya yang mengalami kerusakan, sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

Adapun masalah- masalah yang sedang terjadi pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah mengenai fasilitas kerja adalah:: kurangnya fasilitas berupa : hanya terdapat 2 unit komputer dan 4 unit leptop. Yang kondisinya terdapat 1 unit komputer yang rusak dan 2 unit leptop yang rusak, dan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai diminta untuk mengerjakan pekerjaan lebih dari satu akan tetapi fasilitas yang tidak memadai sehingga kinerja pegawai menjadi terganggu atau tertunda. Pada Kantor Kecamatan Tehoru juga memiliki 5 unit printer yang dimana terdapat 3 unit printer yang mengalami kerusakan. Sehingga hal itu membuat pegawai banyak yang tidak dapat bekerja dengan baik karena dengan kurangnya printer sehingga pekerjaan mereka harus tertunda dikarenakan harus menunggu pegawai lain yang menggunakan printer. Dan juga ada salah satu alat perekaman KTP elektronik yang mengalami kerusakan, dan alat tersebut adalah Server, yang dimana Server adalah alat yang berfungsi sebagai sistem komputer yang memiliki layanan khusus berupa penyimpanan data dalam pembuatan KTP elektronik, dengan kerusakan itu membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, dan juga banyak Masyarakat Kecamatan Tehoru yang mengeluh dengan hal itu. Kemudian kurangnya penyegar ruangan seperti AC dan kipas angin, yang dimana hanya terdapat 2 unit AC dan 1 unit kipas angin, sementara ada 8 ruang pegawai. Dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena banyak ruang pegawai yang tidak menggunakan AC atau kipas angin sehingga pegawai sering merasa kurang nyaman dalam bekerja dan pekerjaan mereka menjadi tertunda. Adapun penyediaan kendaraan bermotor dengan jumlah 8 unit. Sementara pegawai di Kantor Kecamatan Tehoru berjumlah 31 orang, maka banyak pegawai yang tidak mendapatkkan penyediaan kendaraan untuk bekerja dan banyak yang mengeluh dengan hal itu. dan itu juga berpengaruh kepada kinerja pegawai karena pegawai menjadi tidak semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan pegawai menjadi tertunda. dan

Masalah mengenai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah adalah: kualitas kinerja yang belum maksimal seperti pegawai yang tidak punya keahlian dalam bekerja dan itu dapat dilihat dari pegawai Kantor Kecamatan Tehoru, yang dimana pegawai yang diberikan tugas dalam pembuatan berbagai surat akan tetapi banyak sekali ditemukan kesalahan, seperti salah penulisan nama, tempat tanggal lahir dan lain sebagainya. adapun pegawai yang diharapkan bisa mengerjakan lebih dari dua pekerjaan dengan waktu yang harus ditentukan akan tetapi karena minimnya fasilitas sehingga harus menunggu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga membuat kinerja pegawai menjadi tertunda. Kemudian ketetapan waktu yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dikarenakan fasilitas yang tidak memadai sehingga hal tersebut membuat kinerja mereka menjadi tertunda.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah” dan akan diberikan solusi implikasi praktis pengadaan fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Koyong Albert (2011), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Fasilitas kerja terdiri atas berbagai macam yang berbeda bentuk dan kegunaannya. Menurut Moenir (2010), jenis fasilitas dibagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Alat kerja manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibanya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsi untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau pegawai.

b. Alat kerja operasional

Alat kerja operasional ialah semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan sebagainya.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja adalah:

- a. Gedung dengan segala semua yang diperlukan termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruang lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan dan lainya.
- e. Alat komunikasi dan transportasi berupa telepon, teleks, internet, kendaraan bermotor dan sebagainya.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioner* dan lainya.
- g. Peralatan rumah tangga kantor, seperti alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, barang pecah belah dan sebagainya.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan atau pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk karyawan atau pegawai yang belum menikah, rumah jabatan, kendaraan bermotor.

Fasilitas kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

Robbins (2014) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas kelengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

Menurut Sofyan Syafitri (2001) indikator Fasilitas Kerja adalah :

- a. Mesin dan peralatan, yaitu merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabotan kantor (meja, kursi, lemari, penyegar ruangan dan Peralatan lainya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainya).
- d. Ruangan kesehatan, yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- e. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- f. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainya).

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan karyawan untuk bekerja harus tersedia cukup bilamana perusahaan/instansi menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan/pegawai juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri

Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016), penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

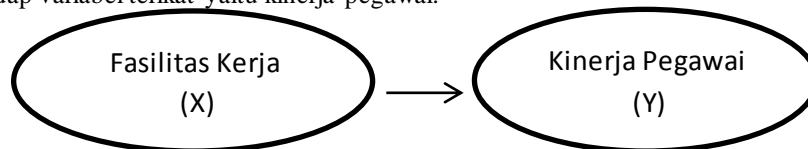
1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Semakin seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan atau pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Robbins, (2014). untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator kinerja, yaitu::

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Kerangka konseptual ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperhatikan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya dan memperhatikan variabel bebas yaitu fasilitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” pada Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah.

3. METODOLOGI

Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah di Jl.Marasohali No, 02 kode pos 97553-Tehoru.. Objek penelitian adalah Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan

Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah. Jenis data adalah data kuantitatif dan kualitatif. Skala likert (Sugiyono, 2010), digunakan untuk menganalisis pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja Pegawai. Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan bantuan SPSS 24.

Tabel 3.1.
Skala pengukur likert

Pernyataan	Nilai
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai kantor Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 31 orang.

Sampel yang akan digunakan adalah keseluruhan dari jumlah pegawai atau dari jumlah populasi yang didapatkan yaitu sebanyak 31 Orang.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah :

1. Angket atau kuesioner
2. Observasi atau pengamatan
3. Wawancara
4. Studi kepustakaan

Untuk pengisian kuesioner diakses melalui google form, karena objek penelitian berada jauh dari lokasi peneliti. Pengolahan data merupakan awal dari proses analisis data. Proses pengolahan data merupakan tahapan, dimana data dipersiapkan, diklarifikasikan dan diformat menurut aturan tertentu untuk keperluan proses berikutnya yaitu analisis data. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka, atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk ditentukan signifikansi pengaruh, hubungan, yang terjadi. Selanjutnya untuk menghitung regresi linier sederhana yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan rumus regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Y = nilai yang diprediksikan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

n = jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan statistic deskriptif . Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor Umar (2002) sebagai berikut :

Keterangan :

RS= Rentang Skor

m= skor tertinggi

n = skor terendah

$$RS = (m-n)$$

B

b = jumlah kelas

Hasil perhitungan rentang skor adalah sebagai berikut: $RS = (m-n) / b$

$$RS = (5-1) / 5$$

$$RS = 0,80$$

Jadi rentang skor yang akan digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden untuk tiap indikator, pernyataan, maupun variabel adalah sebagai berikut :

- a. 1,00-1,80 = Sangat Buruk
- b. 1,81-2,60 = Buruk
- c. 2,61-3,40 = Cukup Baik
- d. 3,41-4,20 = Baik
- e. 4,21-5,00 = Sangat Baik

a. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

Pengukuran variabel fasilitas kerja dalam penelitian ini tersebar pada 12 butir pernyataan yang dibentuk dalam 6 indikator. Meliputi : Mesin Dan Peralatan, Prasarana, Perlengkapan Kantor, Ruang Kesehatan, Bangunan Dan Alat Transportasi.

Tabel 4.1
Nilai Rata – Rata Variabel Fasilitas Kerja (X)

Nomor	Pernyataan	Nilai rata-rata	Penilaian
Mesin dan peralatan			
1	Saya mendapatkan fasilitas kerja kantor (computer, printer, mesin fc dll) yang membantu pekerjaan saya	3,36	Cukup baik
2	Computer yang disediakan membantu pekerjaan saya.	3,36	Cukup baik
Nilai rata-rata		3,36	Cukup baik
Prasarana			
3	Saya setuju jika suatu kantor atau instansi mempunyai fasilitas yang mendukung seperti pagar dan jalan yang baik	3,36	Cukup baik
4	Saya membutuhkan fasilitas yang baik untuk bekerja	3,36	Cukup baik
Nilai rata-rata		3,36	Cukup baik
Perlengkapan kantor			
5	Perlengkapan kantor (Meja, kursi, lemari arsip dll) yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja	3,36	Cukup baik
6	Fasilitas perlengkapan kerja (Meja, kursi dll) yang tersedia masih dalam keadaan baik.	3,43	Baik
Nilai rata-rata		3,39	Cukup baik
Ruangan kesehatan			
7	Saya setuju jika kantor atau instansi sebaiknya memiliki ruangan kesehatan	3,43	Baik
8	Ruangan kesehatan sangat dibutuhkan oleh pegawai	3,43	Baik
Nilai rata-rata		3,43	Baik
Bangunan			
9	Saya setuju jika kantor atau instansi menyiapkan setiap bagian-bagian ruangan yang layak untuk bekerja	3,43	Baik
10	Saya setuju sebuah kantor atau instansi menyiapkan ruang penyimpanan seperti gudang	3,43	Baik
Nilai rata-rata		3,43	Baik
Alat transportasi			
11	Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan.	3,43	Baik
12	Saya mendapatkan kendaraan dinas ketika tugas luar	3,46	Baik
Nilai rata-rata		3,44	Baik
Nilai rata-rata variable fasilitas kerja		3,40	Cukup baik

Sumber : hasil olah data,

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variable fasilitas kerja adalah 3,40 yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah sudah cukup baik.

Indikator Mesin dan peralatan ditempat kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36 yang diindikasikan cukup baik. Kedua Pernyataan pada indikator ini memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 3,36 yang diinterpretasikan cukup baik.

Indikator Prasarana memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36 yang diindikasikan cukup baik. Pernyataan Saya setuju jika suatu kantor atau instansi mempunyai fasilitas yang mendukung seperti pagar dan jalan yang baik memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36 yang diinterpretasikan cukup baik sedangkan untuk pernyataan Saya membutuhkan fasilitas yan baik untuk bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36 yang diinterpretasikan cukup baik.

Indikator Perlengkapan kantor memiliki nilai rata-rata sebesar 3,36 yang diindikasikan cukup baik. Pernyataan Perlengkapan kantor (Meja,kursi, lemari arsip dll) yang disdiakan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja diindikasikan cukup baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 3,36. Sedangkan untuk pernyataan Fasilitas perlengkapan kerja (Meja, kursi dll) yang tersed ia masih dalam keadaan baik.memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diinterpretasikan baik.

Indikator Ruang kesehatan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diinterpretasikan baik. Pernyataan Saya setuju jika kantor atau instnsi sebaiknya memiliki ruangan kesehatan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diindikasikan baik. Pernyataan Ruang kesehatan sangat dibutuhkan oleh pegawai diindikasikan baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki sebesar 3,43.

Indikator bangunan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diindikasikan baik. Pernyataan Saya setuju jika kantor atau instansi menyiapkan setiap bagian-bagian ruangan yang layak untuk bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diinterpretasikan baik. Pernyataan Saya setuju sebuah kantor atau instansi menyiapkan ruang penyimpanan seperti gudang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diindikasikan baik.

Indikator Alat transportasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 yang diindikasikan baik. Pernyataan Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan.memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang diindikasikan baik. Pernyataan Saya mendapatkan kendaraan dinas ketika tugas luar memiliki nilai rata-rata sebesar 3,46 yang diindikasikan baik.

b. Dekripsi variabel kinerja pegawai

Pengukuran variabel kinerja ini tersebar pada 10 butir pernyataan yang dibentuk dalam 5 indikator. Meliputi : kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian

Tabel 4.2
Nilai Rata – Rata Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Penilaian
Kualitas			
1	Prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai	3,53	Baik
2	Saya tidak dapat bekerja dengan baik dan benar	3,53	Baik
Nilai rata-rata		3,53	Baik
Kuantitas			
3	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	3,06	Cukup baik
4	Saya tidak dapat pekerjaan dengan jumlah yang ditentukan	3,63	Baik
Nilai rata-rata		3,34	Cukup Baik
Ketetapan waktu			
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu	3,63	Baik
6	Target kerja yang ditentukan sulit untuk saya capai	3,63	Baik
Nilai rata-rata		3,63	Baik
Efektivitas			
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharpakn	3,63	Baik
8	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dnegan tujuan yang diinginkan	3,63	Baik
Nilai rata-rata		3,63	Baik
Kemandirian			

9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan komitmen dan bertanggung jawab	3,63	Baik
10	Saya tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan	3,56	Baik
Nilai rata-rata		3,59	Baik
Nilai rata-rata variabel kinerja pegawai		3,54	Baik

Sumber: hasil olah data

Pada tabel 4.2. merupakan variabel kinerja pegawai yang memiliki jumlah nilai rata-rata adalah sebesar 3,54 yang mengindikasikan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa komitmen kerja pada Kantor kecamatan tehoru kabupaten Maluku tengah sudah cukup baik.

Indikator Kualitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,53 yang diindikasikan baik. Pernyataan Prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai diindikasikan sangat baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 3,53 Sedangkan untuk pernyataan Saya tidak dapat bekerja dengan baik dan benar memiliki nilai rata-rata sebesar 3,53 yang diinterpretasikan baik.

Indikator Kuantitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,34 yang diindikasikan cukup baik. Untuk pernyataan Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. memiliki nilai rata-rata sebesar 3,06 yang diindikasikan cukup baik. Sedangkan untuk pernyataan saya tidak dapat pekerjaan dengan jumlah yang ditentukan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,06 yang diindikasikan cukup baik.

Indikator Ketetapan waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 yang diindikasikan baik. Pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 yang diindikasikan baik. Sedangkan untuk pernyataan Target kerja yang ditentukan sulit untuk saya capai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 yang diindikasikan sangat baik.

Indikator Efektivitas memiliki nilai rata-rata sebesar 3,63 yang diindikasikan baik. kedua Pernyataan pada indicator ni memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu sebesar 3,63 yang diinterpretasikan baik

Indikator Kemandirian memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59 yang diindikasikan baik. Pernyataan Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan komitmen dan bertanggung jawab diindikasikan baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 3,63. Pernyataan memiliki Saya tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan nilai rata-rata 3,56 yang diinterpretasikan baik.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Instrumen Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r_{hitung} \geq 0.3494$ instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Uji Validasi

No	Indicator	r-hitung	Nilai signifikan	Ket
1	Variabel fasilitas kerja			
	Mesin dan peralatan			
	- Indikator 1	0,990	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,990	0,000	Valid
	Prasarana			
	- Indikator 3	0,990	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,990	0,000	Valid
	Perlengkapan kantor			
	- Indikator 5	0,990	0,000	Valid
	- Indikator 6		0,000	Valid
	Ruangan kesehatan			
	- Indikator 7	0,995	0,000	Valid
- Indikator 8	0,995	0,000	Valid	
Bangunan				
- Indikator 9	0,995	0,000	Valid	
- Indikator 10	0,995	0,000	Valid	
Alat transportasi				
- Indikator 11	0,995	0,000	Valid	
- Indikator 12	0,983	0,000	Valid	

2	Variabel kinerja pegawai			
	Kualitas			
	- Indikator 1	0,946	0,000	Valid
	- Indikator 2	0,946	0,000	Valid
	Kuantitas			
	- Indikator 3	0,980	0,000	Valid
	- Indikator 4	0,995	0,000	Valid
	Ketetapan waktu			
	- Indicator 5	0,995	0,000	Valid
	- Indicator 6	0,995	0,000	Valid
Efektivitas				
- Indikator 7	0,995	0,000	Valid	
- Indikator 8	0,995	0,000	Valid	
Kemandirian				
- Indikator 9	0,995	0,000	Valid	
- Indikator 10	0,958	0,000	Valid	

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (rhitung) berada di atas 0,3494 dengan tingkat signifikan < 0.05.

a. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah tabel 4.4, hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,998	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0,995	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel 4.4. di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

4.2.2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji - t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji-t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Analisis Regresi Liner Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.021	1.937	7.754	.000
	Fasilitas Kerja	.514	.045	.906	11.330

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai thitung 11.330 atau pada nilai signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.9 di atas, maka dapat diperoleh persamaan : $Y = 15.021 + 0.514 (X)$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y , atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.6

**Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.815	3.063

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai R Square adalah 0,821 atau sekitar 82,1%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,1 % sedangkan sisanya sebesar 12,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel intensif (X) berhubungan positif dengan nilai signifikan di atas derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel fasilitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adanya pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Disamping itu pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai memberi arti fasilitas kerja berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian melalui analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = 15.021 + 0.514 (X)$$

Dimana

$a = 15.021$ merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukan kinerja pegawai bila fasilitas kerja diabaikan

$b = 0.514$ merupakan koefisien arah artinya jika fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah proporsional.

4.4. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka implikasi praktis yang dapat dilakukan pada Kantor kecamatan tehuru kabupaten Maluku tengah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan fasilitas kerja

a. Indikator mesin dan peralatan

Untuk meningkatkan Indikator mesin dan peralatan pada Kantor Kecamatan Tehoru dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar tiap fasilitas yang dimiliki oleh kantor seperti komputer, printer, mesin foto kopi dll, disesuaikan dengan kebutuhan sehingga dapat dipergunakan dengan baik dan dapat menunjang kinerja pegawai.

b. Indikator prasarana

Untuk memperbaiki serta meningkatkan indicator ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan fasilitas yang mendukung seperti pagar dan jalan yang baik serta memastikan bahwa setiap mendapatkan fasilitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

c. Indikator perlengkapan kantor

Untuk meningkatkan dan memperbaiki indicator ini Kantor Kecamatan Tehoru dapat dilakukan dengan mengupayakan agar perlengkapan kantor yang disediakan kantor sesuai dengan kebutuhan serta fasilitas yang dimiliki dalam keadaan baik.

d. Indikator ruangan kesehatan

Untuk meningkatkan indicator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar Kantor Kecamatan Tehoru memiliki ruangan kesehatan, karena juga merupakan salah satu ruangan yang dibutuhkan pegawai

e. Indikator bangunan

Pernyataan pada indikator ini memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 3,43. Maka, Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan yaitu dengan mengupayakan Kantor Kecamatan Tehoru lebih memperhatikan dan menyiapkan setiap bagian-bagian ruangan agar lebih layak dipakai saat bekerja.

f. Indikator alat transportasi

Untuk memperbaiki dan meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan cara mengupayakan agar Kantor Kecamatan Tehoru mempersiapkan kendaraan operasional saat dibutuhkan saat dinas ketika tugas luar dan untuk keperluan-keperluan tertentu.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai

a. Indikator kualitas

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar setiap Pegawai Kantor Kecamatan Tehoru memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya agar dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar

b. Indikator kuantitas

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap Pegawai Kantor Kecamatan Tehoru memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan tanpa terkecuali.

c. Indikator ketetapan waktu

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap Pegawai Kantor Kecamatan Tehoru selalu memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang ditargetkan.

d. Indikator efektivitas

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap Pegawai Kantor Kecamatan Tehoru dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

e. Indikator kemandirian

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar setiap Pegawai Kantor Kecamatan Tehoru dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan komitmen dan rasa penuh tanggung jawab.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Pada hasil pengujian analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan:

$$Y = 15.021 + 0.514 (X)$$

2. Hasil uji hipotesis variabel fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11.330 Sehingga dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah.

3. Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0.821 atau sekitar 82,1 %. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 82,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2. Saran

Untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui fasilitas kerja :

1. Mengupayakan agar tiap fasilitas yang dimiliki oleh kantor seperti computer, printer, mesin fc dll disesuaikan dengan kebutuhan sehingga dapat dipergunakan dengan baik dan dapat menunjang kinerja pegawai.
2. Memperhatikan fasilitas yang mendukung seperti pagar dan jalan yang baik serta memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan fasilitas sesuai dengan yang dibutuhkan dan juga menyiapkan setiap bagian-bagian ruangan agar lebih layak dipakai saat bekerja.
3. Mengupayakan agar memiliki ruangan kesehatan, kendaraan operasional.
4. Mengupayakan agar setiap pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya agar dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar.
5. Mengupayakan agar setiap pegawai selalu memiliki semangat yang tinggi, untuk mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang ditargetkan, bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dengan komitmen dan rasa penuh tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta, .
- 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,
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen,
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang, Universitas Dipenogoro,
- Harpis, M. 2019. *Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*, Doctoral dissertation.
- Hasibuan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,
- Jufrizen, 2018. *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera,
- Kasmir 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis,
- Koyong, Albert. 2011. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang. Online
- Mangkunegara, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Refika Aditama.
- Moenir, 2010. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains),
- Moenir. 2015, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis*.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy.,2019, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya."* Agora
- Robbins, 2014,. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT (Persero) Ratahan*.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN
VOL 3, NO. 1, MARET 2024
