

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI MALUKU**

Merry Watloly⁽¹⁾, Jean Rosalina Asthenu⁽²⁾, Carla Caroline Tousalwa,⁽³⁾ Vascolino Pattipeilohy⁽⁴⁾

^(1,2,3,4)Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

jeanasthenu@gmail.com; carla.tousalwa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Work Facilities on Employee Work Effectiveness at the Regional Personnel Agency of Maluku Province. Work Facilities that can affect Employee Work Effectiveness. This study was conducted at the Regional Personnel Agency of Maluku Province to determine whether Work Facilities affect Employee Work Effectiveness.

*This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is obtained through questionnaires distributed to employees of the Regional Personnel Agency of Maluku Province. The sample taken in this study was 44 employees. The method used in this study is a simple linear regression analysis method with SPSS version 26 software, the regression equation $Y = 25.305 + 0.195X$ is obtained. From the results of the hypothesis study, the *t*-count value is 2.113 with a probability of 1.68 or ($p < 0.05$)*

The results of the independent variable (work facilities) research on the dependent variable (employee work effectiveness) are 0.95% while the rest is influenced by other variables. Based on the results of the study, it can be concluded that work facilities have a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Maluku Provincial Regional Personnel Agency.

Keywords: Work Facilities and Work Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Fasilitas Kerja yang dapat memengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana dengan software bantuan SPSS versi 26 diperoleh persamaan regresi $Y=25,305+ 0.195X$. Dari hasil penelitian hipotesis menghasilkan nilai *t*-hitung sebesar 2,113 dengan probabilitas sebesar 1,68 atau ($p<0.05$).

Hasil pengujian penelitian variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja pegawai) adalah sebesar 0,95% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja dan Efektivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini di era globalisasi yang semakin meningkat karena banyaknya kantor yang didirikan. Kantor-kantor tersebut terdapat berbagai macam aktivitas misalnya kegiatan administrasi. Dalam kantor tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang melakukan kegiatan kerja yang dapat disebut sebagai pegawai. Seorang pegawai melakukan tugas yang disediakan dalam kantor, pegawai harus bekerja dengan baik agar kantor tersebut dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu kantor mengupayakan

untuk terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai harus sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan. Pekerjaan seorang pegawai tidak dapat dikerjakan begitu saja tanpa adanya dukungan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan suatu kantor (Ridwan, et al. 2018).

Salah satu faktor penunjang pelaksanaan pekerjaan kantor adalah sarana pendukung pekerjaan kantor itu sendiri. Sarana pendukung tersebut dapat berupa ruang kantor, mesin-mesin kantor, perlengkapan alat tulis kantor, dan penunjang kelancaran pekerjaan kantor lainnya. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Baskoro (2019), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu hasil kerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. apabila fasilitas yang tersedia memadai maka dapat menunjang cepat terselesainya suatu pekerjaan begitu pula sebaliknya apabila fasilitas yang tersedia rusak atau kurang memadai maka pekerjaan pun akan terhambat. Fasilitas kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai.

Menurut Steer (2015) efektivitas kerja adalah mengerjakan suatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga efektivitas kerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Efektivitas kerja yang baik akan datang apabila pekerja mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan. Berhasil tidaknya instansi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang mendukung, contohnya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor lainnya yang mendukung dalam menyukseskan efektivitas kerja tersebut. Namun terkadang faktor yang sangat berpengaruh dalam efektivitas ini yaitu adanya pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh pimpinannya. Pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang penting dan sangat diinginkan oleh para pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan itu pegawai akan terdorong, dan bertindak untuk melaksanakan keinginan pemimpin. Karena pegawai akan merasa puas dengan keputusan yang diberikan pemimpin dalam memenuhi kebutuhan setiap pegawai. Pegawai cenderung bekerja dengan penuh semangat dan mengutamakan efektivitas untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang Pemerintahan Daerah Bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah, yang di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Provinsi Maluku terbentuk pada Tahun 2007 sebagaimana diatur dalam peraturan daerah provinsi Maluku No Tahun 2007 tentang “Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknik Daerah Provinsi Maluku”, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Berdasarkan data yang didapatkan dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 45 orang, diantaranya 1 kepala kantor, 4 kepala bidang, dan 40 pegawai tetap.

Fasilitas kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, menunjukkan kondisi yang cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas rutin, namun pada kenyataannya terdapat beberapa fasilitas kerja di kantor yang mengalami kerusakan, diantaranya print, mesin scan, infocus, kursi kerja, meja kerja, AC split, dan ada beberapa kerusakan pada fasilitas kerja yang lain sehingga mengakibatkan pekerjaan pegawai menjadi tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini memiliki dampak negatif terhadap para pegawai karena fasilitas kerja merupakan alat-alat utama yang di gunakan pegawai untuk mempermudah pekerjaan mereka, jika fasilitas kerja kurang memadai maka efektivitas kerja pegawai juga akan menurun. Adapun masalah-masalah yang sedang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku berdasarkan bidang-bidang.

1. Bidang Sekretariat

Kurangnya fasilitas kerja pada bidang sekretariat yaitu terdapat 13 kursi kerja dengan keadaan 4 mengalami kerusakan yang mengakibatkan pegawai harus menggunakan kursi dari ruang tunggu untuk bekerja, pada bidang sekretariat juga terdapat 13 unit komputer dengan kondisi 3 unit komputer yang mengalami kerusakan itu sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai karena pegawai di minta untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu akan tetapi fasilitas yang tidak memadai sehingga efektivitas kerja pegawai menjadi terganggu atau tertunda. Masalah fasilitas lainya yaitu terdapat 5 unit mesin scan dan 5 unit print dengan keadaan 3 unit mesin scan mengalami kerusakan dan 3 unit print mengalami kerusakan sehingga membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, dengan kurangnya printer dan mesin scan sehingga pekerjaan mereka harus tertunda di karenakan harus menunggu pegawai lain yang menggunakan print.

2. Bidang Informasi Kepegawaian (INKA)

Kurangnya fasilitas kerja pada bidang INKA yaitu terdapat 9 kursi kerja dengan keadaan 2 kursi kerja mengalami kerusakan yang mengakibatkan pegawai harus menggunakan kursi dari ruang tunggu untuk bekerja, pada bidang INKA juga terdapat 9 unit komputer dengan kondisi 1 unit komputer yang mengalami kerusakan, mengakibatkan pegawai harus menunggu atau meminjam komputer pegawai lain untuk bekerja. Dan pada bidang INKA terdapat 6 unit print dengan kondisi 2 unit print yang mengalami kerusakan sehingga membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, dengan kurangnya printer sehingga pekerjaan mereka harus tertunda di karenakan harus menunggu pegawai lain yang menggunakan print. Adapun masalah fasilitas pada bidang INKA yaitu kurangnya penyegar ruangan pada bidang INKA seperti AC. terdapat 2 unit AC dan 1 unit kipas angin dengan kondisi 1 unit AC rusak yang mengakibatkan sebagian pegawai merasa panas dan pengap yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja.

3. Bidang Promosi dan Mutasi

Kurangnya fasilitas kerja pada bidang mutasi dan promosi yaitu terdapat 10 kursi kerja dengan keadaan 1 mengalami kerusakan yang mengakibatkan pegawai harus menggunakan kursi dari anjungan atau menggunakan kursi pegawai lain yg telah selesai melakukan pekerjaannya. Adapun masalah fasilitas lainya yaitu terdapat 10 unit komputer dan 6 unit print dengan keadaan 3 unit komputer mengalami kerusakan dan 2 unit print mengalami kerusakan, yang mengakibatkan pekerjaan pegawai menjadi tertunda.

4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Kurangnya fasilitas kerja pada bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yaitu terdapat 12 unit meja kerja dan 12 unit kursi kerja dengan keadaan 1 unit meja kerja mengalami kerusakan, dan 2 unit kursi kerja mengalami kerusakan yang mengakibatkan pegawai harus bertukar tempat duduk dalam melakukan pekerjaan mereka. Terdapat juga 12 unit komputer dan 6 unit print dengan keadaan 5 unit komputer mengalami kerusakan dan 1 unit print mengalami kerusakan sehingga membuat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, dengan kurangnya printer dan komputer sehingga pekerjaan mereka harus tertunda di karenakan harus menunggu pegawai lain yang menggunakan print dan komputer.



Gambar 1.1 Fasilitas Kerja Pada kantor BKD Provinsi Maluku

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Fasilitas Kerja

Pengertian fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moenir (2016), bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan

pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Selanjutnya Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lupiyadi (2014) menyatakan bahwa fasilitas adalah sarana dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Sabri dan Susanti (2021) terdapat beberapa indikator untuk fasilitas kerja, yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Di dalam satu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. Fasilitas yang digunakan di lapangan tidak bisa digunakan di dalam kantor dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap pegawai. Dengan alat bantu kerja pegawai, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki pegawai.

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang di gunakan akan membantu mempercepat proses pekerjaan karyawan, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan dapat menghemat waktu kerja dan tenaga karyawan.

5. Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang di sediakan oleh perusahaan diletakkan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan.

2.2. Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (2016), mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut: Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. artinya apakah pelaksanaan tugas dinilai baik dan tidaknya sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan. Menurut Mardiasmo (2016) bahwa efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Rendy Agung (2013) menambahkan bahwa: "Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan. Ini berarti bahwa efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Admosoeprpto (2019) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

2.3. Perumusan Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah fasilitas kerja dan efektivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku. Hubungan yang akan diteliti pada pendekatan dan penelitian terdahulu, yaitu

“fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja”. Menurut Moenir (2016) Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Mardiasmo (2016) Efektivitas kerja adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Penelitian terdahulu yang mengungkapkan hubungan fasilitas kerja dengan efektivitas kerja antara lain, dikemukakan oleh Triana Amelia (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ranca Kabupaten Ciamis” yang menemukan bahwa adanya hubungan yang kuat antara fasilitas kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Hasil serupa juga dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Parulian Naibaho Mpu Procuratio(2021), yang berjudul Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT Sejahtera Maju, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja dan budaya terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan uraian latar belakang yang menggambarkan hubungan antara fasilitas kerja dan efektivitas kerja, maka hipotesis pada penelitian ini adalah: “Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai”.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 44 Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS v26. Terdapat 2 (dua) variabel yang akan diuji yaitu fasilitas kerja (X) dan efektivitas kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Moenir, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator (dengan 10 pernyataan) yaitu sesuai kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar (Sabri dan Susanti, 2021).
- 2) Efektivitas kerja adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif (Mardiasmo, 2016). Untuk efektivitas kerja menggunakan 3 indikator (dengan 6 pernyataan) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu (Admosoeprpto, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja dan efektivitas kerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya 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

Tabel 1
Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Sesuai Dengan Kebutuhan			
1	Fasilitas kerja seperti Komputer, Print, Mesin Scan, dan lainnya yang telah disediakan oleh kantor	3,30	Cukup Baik
2	Fasilitas kerja dalam kondisi baik	3,23	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,26	Cukup Baik
Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja			
3	Fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	3,09	Cukup Baik
4	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	3,14	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,11	Cukup Baik
Mudah Dalam Penggunaan			
5	Fasilitas kerja yang tersedia dapat di gunakan dengan muda	3,50	Baik
6	Petunjuk pengoperasian fasilitas kerja memberikan kemudahan dalam penggunaannya	2,93	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,21	Cukup Baik
Mempercepat Proses Kerja			
7	Fasilitas kerja yang baik dapat mempercepat proses kerja	3,27	Cukup Baik
8	Kantor menyediakan fasilitas yang memadai	2,93	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,1	Cukup Baik
Penempatan Ditata Dengan Benar			
9	Fasilitas kerja di tempat kerja sangat rapi dan teratur	3,27	Cukup Baik
10	Fasilitas kerja ditempat kerj tersusun dengan baik.	2,93	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,1	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata Variabel Fasilitas Kerja	3,15	Cukup Baik

Sumber: Hasil olah data

Tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata Variabel Fasilitas Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku sebesar 3,15 dengan intepretasi cukup baik. Indikator Sesuai dengan kebutuhan, pernyataan pertama; mengenai Fasilitas kerja seperti Komputer, Print, Mesin Scan, dan lainnya yang telah disediakan oleh kantor. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,30 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai fasilitas kerja dalam kondisi baik. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,23 dengan kategori cukup baik. Indikator Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja, pernyataan pertama; mengenai fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,09 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai Fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,14 dengan kategori cukup baik. Indikator Mudah Dalam Penggunaan, pernyataan pertama; mengenai fasilitas kerja yang tersedia dapat di gunakan dengan muda. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,50 dengan kategori baik. Sedangkan pernyataan kedua; Petunjuk pengoperasian fasilitas kerja memberikan kemudahan dalam penggunaannya. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,93 dengan kategori cukup baik. Indikator Mempercepat Proses Kerja, pernyataan pertama; mengenai fasilitas kerja yang baik dapat mempercepat proses kerja. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,27 dengan kategori cukup baik.

Sedangkan pernyataan kedua; mengenai kantor menyediakan fasilitas yang memadai. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,93 dengan kategori cukup baik. Indikator Penempatan Ditata Dengan Benar, pernyataan pertama; mengenai fasilitas kerja di tempat kerja sangat rapi dan teratur. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,27 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai fasilitas kerja ditempat kerja tidak tersusun dengan baik dan kelihatan berantakan. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,93 dengan kategori cukup baik.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Kuantitas Kerja			
1	Pekerjaan yang di lakukan sesuai target yang ditentukan oleh kantor	2,86	Cukup Baik
2	Hasil pekerjaan akan lebih maksimal jika didukung oleh sarana dan prasarana yang baik	3,30	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,08	Cukup Baik
Kualitas Kerja			
3	Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3,09	Cukup Baik
4	Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang di berikan oleh kantor	2,95	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,02	Cukup Baik
Pemanfaatan Waktu			
5	Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan waktu yang di tentukan	3,55	Baik
6	Waktu yang baik adalah waktu yang di isi dengan kegiatan yang bermanfaat	3,66	Baik
	Nilai Rata-Rata	3,60	Baik
	Nilai Rata-Rata Variabel Efektivitas Kerja	3,23	Cukup Baik

Sumber: Hasil olah data

Tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata Variabel Efektivitas Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKD) Provinsi Maluku sebesar 3,23 dengan intepretasi cukup baik. Indikator Kuantitas Kerja, pernyataan pertama: Pekerjaan yang di lakukan sesuai target yang ditentukan oleh kantor. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,86 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai hasil pekerjaan akan lebih maksimal jika didukung oleh sarana dan prasarana yang baik . Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,30 dengan kategori cukup baik. Indikator Kualitas Kerja, pernyataan pertama: Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,09 dengan kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualitas yang di berikan oleh kantor. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,95 dengan kategori cukup baik. Indikator Pemanfaatan Waktu, pernyataan pertama: Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan waktu yang di tentukan. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,55 dengan kategori baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai waktu yang baik adalah waktu yang di isi dengan kegiatan yang bermanfaat. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,66 dengan kategori baik.

4.2. Analisis Data Kuantitatif

Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja. Uji-t kemudian digunakan untuk menunjukkan berapa besar pengaruh variabel independen fasilitas kerja (X) dalam menerangkan variabel dependen efektivitas kerja (Y). Hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.305	2.822		8.969	0.000
	FASILITAS KERJA	0.195	0.087	0.315	2.113	0.042

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber: Hasil olah data

Dari hasil Regresi Linier Sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a sebesar 25.305 menunjukkan fasilitas kerja (X) bernilai nol, maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 25.305, sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.195 menunjukkan ketika terjadi kenaikan fasilitas kerja selama satu tahun, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.195. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Persamaan regresi linier sederhana diperoleh: $Y = 25.305 + .195 X$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh fasilitas kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.309 ^a	0.095	0.074	4.478

Sumber: Hasil olah data

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai R square adalah 0.095 atau sekitar 95%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja) adalah sebesar 95% sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Maluku. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel intensif (X) Fasilitas kerja 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 efektivitas kerja pegawai (Y). Adanya pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap variabel efektivitas kerja pegawai memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Disamping itu pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai memberi arti fasilitas kerja berpengaruh besar dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian melalui analisa regresi linier sederhana menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Implikasi Praktis

Variabel Fasilitas Kerja

1. Sesuai dengan kebutuhan

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,26 yang di indikasikan cukup baik. Untuk melakukan perbaikan pada indikantor ini adalah dapat di lakukan dengan cara mengupayakan agar setiap fasilitas yang dimiliki oleh kantor seperti komputer, printer, mesin scan dan lain-lain di sesuaikan dengan kebutuhan sehingga dapat di pergunakan dengan baik dan dapat menunjang kerja pegawai.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,11 yang di indikasikan cukup baik. Untuk melakukan perbaikan pada indikator ini adalah mengupayakan agar pegawai mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

3. Mudah dalam penggunaan

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,21 yang di indikasikan cukup baik. Untuk melakukan perbaikan pada indikator ini adalah dengan cara memperbaiki fasilitas kerja agar dapat meringankan beban kerja pegawai sehingga pegawai tidak mengalami kesulitan dalam bekerja.

4. Mempercepat proses kerja

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,1 yang di indikasikan cukup baik. Untuk melakukan perbaikan pada indikator ini adalah dapat di lakukan dengan cara memperhatikan fasilitas kerja yang disediakan agar mampu membantu pegawai dalam bekerja sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.

5. Penempatan ditata dengan benar

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,15 yang di indikasikan cukup baik. Untuk melakukan perbaikan pada indikator ini adalah diperlukan bagi para pegawai agar dapat memaksimalkan waktu dalam melakukan pekerjaan yang tertunda dan atau yang ditambahkan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Variabel Efektivitas Kerja

1. Indikator kualitas

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,08 yang di indikasikan cukup baik. Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar setiap Pegawai Kantor BKD Provinsi Maluku memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya agar dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar.

2. Indikator kuantitas

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,02 yang di indikasikan cukup baik. Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap Pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan tanpa terkecuali.

3. Indikator ketetapan waktu.

Pernyataan pada indikator ini memiliki skor nilai rata-rata 3,60 yang di indikasikan baik. Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap Pegawai Kantor BKD Provinsi Maluku selalu memiliki semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang ditargetkan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kebijakan untuk meningkatkan fasilitas kerja dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, indikator mempercepat proses kerja perlu menjadi perhatian karena tanggapan responden dengan nilai terendah adalah pernyataan fasilitas kerja yang baik dapat mempercepat proses kerja. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja pegawai yang harus menjadi perhatian adalah indikator kualitas kerja yaitu pada pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang di miliki.

5.2. Saran

Mengupayakan agar tiap fasilitas kerja yang dimiliki oleh kantor, tersedia dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja untuk dipergunakan dengan baik agar dapat menunjang efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. 2019. **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan**. Jakarta : Gramedia.
- Baskoro, A. L. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan. Skripsi. h, 11.*
- Lupiyoadi, Rambat. 2014. **Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi**. Edisi ke-3. Jakarta : Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2016. **Efisiensi dan Efektifitas**. Jakarta : Andy
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat

- Moenir. 2016. **Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Parulian Naibaho Mpu Procuratio. 2021. *Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT Sejahtera Maju*.
- Rendy Agung Dwi Prayoga. 2021. *Pengaruh Peningkatan Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Unit PKP-PK Di Bandar Udara Dewadaru Karimujawa*.
- Ridwan, R.M., Darwis, M., & Niswaty, R. 2018. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Sedarmayanti. 2018. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sabri dan Susanti. 2021. *Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat*.
- Suhardi. 2011. Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Steers, Richard M. 2005. **Efektivitas Organisasi**. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Alfabeta.
- Triana Amelia. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Ranca Kabupten Ciamis*.
- The, Liang Gie. (195). **Pemahaman Manajemen perkantoran**. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Servive.