

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I  
TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) AMBON**

**Pocerattu V. Alfonso**

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon  
valencepocerattu@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of work facilities on employee performance at the Immigration Class I Immigration Checkpoint (TPI) Ambon. This research was conducted because based on the results of the initial survey there were several work facilities that had to be replaced or repaired.

The data analysis technique used in this research is quantitative analysis using descriptive statistics and simple linear regression. The independent variable of this study is work facilities (X) and the dependent variable is employee performance (Y). The population in this study were employees of the Immigration office, the sample in this study were 51 people.

Based on the research results using simple linear analysis, work facilities have a positive but insignificant effect on employee performance with a value of  $0.154 > 0.05$ . This is reinforced by the determination test of R square 0.041, which means that 4.1% of employee performance is explained by work facilities while the remaining 95.9% is explained by other variables not in this study.

Keywords : Work Facilities, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. penelitian ini dilakukan karena berdasarkan hasil survey awal ada beberapa fasilitas kerja yang kondisinya harus diganti atau diperbaiki.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. Variabel bebas dari penelitian ini yaitu fasilitas kerja (X) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Imigrasi, sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis linier sederhana fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $0,154 > 0,05$ . Ini diperkuat dengan uji determinasi R square 0,041 artinya bahwa 4,1% kinerja pegawai dijelaskan oleh fasilitas kerja sedangkan sisanya 95,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu pelaksanaan kegiatan organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. (Anam & Rahardja, 2017). Karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, maka suatu organisasi/perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas yang berfungsi membantu kelancaran operasional dalam perusahaan tersebut.

Bary dalam (Angraeni, Baharudin, 2018) berpendapat bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Sedangkan, Suad Husnan dalam (Sirait, 2013) Mengemukakan bahwa Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan, agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu fasilitas kerja dapat dijelaskan sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan atau instansi untuk menunjang kinerja karyawan/pegawai sehingga mencapai sasaran yang telah ditentukan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal instansi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Siagian mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. (Nurhadian, 2019). Mangkunegara berpedapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Dhewanti Ayu Ningsih, 2019).

Untuk menunjang kinerja pegawai, kantor Imigrasi perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja selain gaji yang tinggi seperti, Pemberian Fasilitas Kerja (Fasilitas kerja yang lengkap akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan sasaran dari instansi tersebut), Kondisi dan suasana lingkungan kerja, (Kondisi ruangan dan suasana kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan saat bekerja), Apresiasi (Pemberian apresiasi dari pimpinan maupun sesama pegawai akan membuat seseorang termotivasi untuk bekerja), Pelatihan dan pengembangan diri (Pelatihan dan pengembangan diri dibutuhkan bagi pegawai baru maupun lama supaya mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan)

Sebagai Unit Pelaksana Teknis dibawah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Maluku dengan jumlah pegawai 52 orang, Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon mempunyai Tugas pokok yaitu: Melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM dibidang Keimigrasian. Dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut terdiri dari bagian fasilitatif dan substantif yang memiliki fungsi Melaksanakan tugas dibidang Tata Usaha, Melaksanakan tugas Keimigrasian dibidang Lalu Lintas Keimigrasian, Melaksanakan tugas Keimigrasian dibidang Status Keimigrasian, Melaksanakan tugas Keimigrasian dibidang Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, Melaksanakan tugas Keimigrasian dibidang Infomasi dan Sarana Komunikasi Kemigrasian. Hal ini dapat dilihat dari cukup tingginya intensitas kegiatan pelayanan pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. Untuk itu, penting bagi Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon untuk memahami kebutuhan-kebutuhan pegawai yang dapat mendukung dan mendorong peningkatan kualitas serta kuantitas kerja pegawainya, yang pada akhirnya juga mampu meningkatkan kinerja kantor Imigrasi Kelas I Tempat

Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan baik tanpa disertai alat /fasilitas kerja yang memadai.

Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon memiliki 1 (satu) kantor , 1 (satu) rumah karantina, dan 10 (sepuluh) unit rumah dinas. Bangunan kantor Imigrasi kelas I Ambon yang ada sekarang didirikan pada tahun 1986 dan berada diluas tanah sebesar 1500 m<sup>2</sup>, dan luas gedung kantor 833 m<sup>2</sup>, Kondisi Bangunan Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan imigrasi (TPI) Ambon terlihat sudah memenuhi kriteria sebagai kantor pelayanan publik.

Lantai 1 dipergunakan untuk ruangan pelayanan SPRI (Paspor), pelayanan Warga Negara Asing (e-office), ruang pembayaran, ruang pengaduan masyarakat, mushollah, ruang menyusui, ruang merokok, ruang server, ruang seksi Wasdakim serta ruang Karantina (ruang Detensi Imigrasi)

Lantai 2 dipergunakan untuk ruang Kepala Kantor, ruang Seksi Infokim, ruangan sub bagian tata usaha, ruang urusan kepegawaian, ruang urusan keuangan, ruang urusan umum, Aula, ruang rapat, dan gudang.

Dalam menunjang pelaksanaan Kegiatan/Tugas Operasional, Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon telah didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup memadai seperti halnya, Tersedianya perangkat komputer untuk menunjang kegiatan administrasi perkantoran, Telah mempunyai genset untuk *mbackup* PLN apabila terjadi pemadaman, Tersedianya *Air Conditioner* (AC) jenis *window*, maupun *standing floor*, Tersedianya fasilitas internet , Adanya kendaraan Dinas dan sarana lain yang dapat menunjang kegiatan operasional Kantor, Tersedianya ruang menyusui/*nursery room*, Tersedianya mushollah bagi pegawai dan pemohon jasa keimigrasian, Tersedianya ruang Aula, Tersedianya ruang rapat, Tersedianya rumah dinas bagi pejabat/pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon.

Berdasarkan hasil observasi dan Tanya jawab dengan beberapa pegawai kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon, fasilitas kerja yang tersedia belum cukup memadai. Permasalahan kurangnya fasilitas kerja Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon dapat dijabarkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
Fasilitas Kerja Kantor Imigrasi Kelas I  
Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon

No	Peralatan	Realisasi
1	Computer	Komputer yang disediakan pada bagian kepegawaian hanya 3 buah, sedangkan jumlah pegawai pada bagian kepegawaian ada 4 orang dan semuanya membutuhkan computer.
2	AC	1 buah (sudah rusak) pada bagian umum. sehingga mengurangi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3	Fasilitas Internet (wifi)	Tersedia 1 buah router dan terkadang mengalami gangguan pada bagian tata usaha, sedangkan semua laporan berbasis online, sehingga kebutuhan akan jaringan internet sangat penting.
4	Ruang kerja	KASUBSI STATUSKIM 3m x 3m = 9 m <sup>2</sup> yang ditempati 2 orang. Dilengkapi 2 filling cabinet, 2 meja computer, 1 meja kerja, 2 komputer, 3 kursi dan 1 AC. Kondisi ini dirasakan sempit dan membuat ruang gerak bagi pegawai terbatas.
		Ruang IT 5m x 3m <sup>2</sup> = 15m <sup>2</sup> ditempati 1 orang. Dilengkapi dengan 1 AC, 1 filling cabinet, 1 tempat sampah, 1 buah meja, 1 buah komputer, 1 buah kursi. Namun ruangan IT tidak terawat dengan baik, banyak sarang laba-laba yang menempel pada bagian dinding ruangan serta genset dan instalasi listrik yang berada dalam satu ruangan tersebut sehingga mengganggu keindahan ruangan dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja

**Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I TPI Ambon**

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan penyediaan fasilitas kerja yang kurang memadai dapat berpengaruh pada kinerja dari pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Ambon. Dimana mereka akan kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan fasilitas tersebut.

Untuk mengetahui kinerja pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Ambon, berikut ini adalah rangkuman Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kantor Imigrasi Kelas I TPI Ambon.

**Tabel 2**  
**Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi**  
**(TPI) Ambon tahun 2018**

No	Nama Pegawai	Jumlah Kegiatan	Target	Nilai Capaian
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	RINALDO MATAUSEJA S.Sos., M.Si.	4	100	90.34
2	OKTOFINA TALAUD S.Sos.	9	100	87.09
3	HILDA SUATRIAN	6	100	89.61
4	LINCE TALANILA	4	100	86.67
5	JEFI BARTHI URSEPUNY S.E	3	100	86.29
6	NUR WAMAHU S.H.	5	100	88.06
7	AKBAR MUHAMMAD YUNUS MAKATITA	8	100	88.14
8	MULYATI KARSIDI S.H.	5	100	89.67
9	AGUSTINUS REINHARD NENDISSA	3	100	89.81
10	ADLY IDRUS A.Md.Kom.	5	100	88.39
11	ALVIN VICTOR LATUKOLAN S.E.	5	100	85.02
12	RISENDA LEIWAKABESSY S.H	9	100	90.83
13	SUWINTON JANES TOISUTA	3	100	87.22
14	RAVENSKA WENDY RISAKOTA S.H	5	100	86.47
15	ANDHIKA DJOKJA	5	100	60.98
16	EDDY RONNY WAJONG, SH	4	100	88.72
17	NOVA JUNITA LIUR, SH	5	100	89.22
18	WAHYU RESTU AJI, S.Sos	6	100	89.93
19	MUHAMMAD ANDI DJUNAIDI, SH	5	100	89.97
20	TRISNA SEPTIANA, SS	5	100	85.84
21	ARRESTA BAYU AJI, SH	5	100	87.38
22	PUJI TRIONO,ST	6	100	86.42
23	HENDRO TRI K. A, Amd.Im, SH	4	100	89.91
24	ABDUL RIVALDI CHARLES	5	100	82.22
25	ELYA WAHYU UTAMI, SH	6	100	89.23
26	WAHYU DAMAR JATIS,S.Sos	4	100	84.75
27	SAPUTRA HASNUL BOAN BASIR	5	100	89.93
28	DENY WICAKSONO,SH	4	100	87.85
29	PRIHATNO JUNIARDI,A.Md.Im. MH	6	100	90.23
30	GRESY LORETA GASPERZ,SH.MH	6	100	89.85
31	DOMINGGUS LATUMETEN	3	100	87.73
<b>Rata-rata nilai capaian SKP</b>				<b>87.21</b>

*Sumber : simpeg.kemerkumham.go.id (cabang Ambon)*

Dari rata-rata sasaran kinerja kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon tahun 2018 adalah 87.21%. Untuk kantor yang memiliki peran penting dalam masyarakat capaian kinerja seharusnya lebih tinggi dari capaian tersebut. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, salah satu hal yang mempengaruhi capaian kinerja mereka adalah fasilitas kerja belum memadai.

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Cushway dalam (Marnis, 2008), mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helpsthe organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'. Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Lupiyaodi (Nisa, 2018) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan.

Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Pada suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan atau instansi tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya.

Suad Husnan dalam (Budiyono, 2008) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Fasilitas kerja 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. (Putri, 2019)

Menurut Hartanto dikutip dari (Putri, 2019) karakteristik fasilitas kerja sebagai berikut :

1. Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa 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.

Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi sebuah instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawainya, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Faktor faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016 : 120) yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

2. Fasilitas perlengkapan kerja

3. Fasilitas sosia

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Dhewanti Ayu Ningsih, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai

oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Dhewanti Ayu Ningsih, 2019). Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja/capaian seseorang dalam periode tertentu. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Kinerja sebuah institut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Dalam usaha pencapaian tujuan sebuah instansi, maka kinerja pegawai tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Untuk itu kantor Imigrasi Kelas I TPI Ambon perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada pegawainya, karena semakin baik fasilitas yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mahmudi (2005)

1. Personal/Individual  
Yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi pengetahuan, ketrampilan, percaya diri, motivasi dan komitmen
2. Kepemimpinan  
Faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi dorongan, motivasi dan arahan
3. Tim  
Faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang meliputi, kepercayaan diri, kekompakan anggota tim
4. Sistem  
Faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi : budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja
5. Kontekstual/ Situasional  
Faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

Menurut Prayoga, (2018) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian  
Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dengan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

### 3. METODOLOGI

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu). Penelitian yang penulis lakukan ini berlokasi di kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon yang beralamat di jalan Dr. Kayadoe No. 48A, Kelurahan Kudamati, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, Maluku

Adapun jenis data yang digunakan.

1. Data Kualitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung. Berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk data verbal bukan dalam bentuk angka.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor imigrasi kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon dengan jumlah 52 orang.

Menurut Sugiono (2010), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor imigrasi kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon yang berjumlah 52 orang

Uji Validitas Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputerisasi dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengolahan data menurut Hasan (2006) dilakukan melalui:

#### 1. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan lapangan dan bersifat koreksi.

#### 2. Tabulasi

Tabulasi adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

Regresi Linear Sederhana Menyatakan hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = fasilitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = kinerja

Ghozali (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :



1. Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menentukan valid atau tidaknya kuisisioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan maksimal sebesar  $r = 0,05$ .

Butir kuisisioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation*  $\leq 0,05$  dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation*  $\geq 0,05$  maka dinyatakan butir pertanyaan tidak valid.

a. Validitas Fasilitas Kerja (X)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja**

Pernyataan	P. Correlation	Signifikansi	Hasil
X1	0,778	0,000	VALID
X2	0,885	0,000	VALID
X3	0,952	0,000	VALID
X4	0,921	0,000	VALID
X5	0,417	0,002	VALID
X6	0,712	0,000	VALID
X7	0,660	0,000	VALID
X8	0,919	0,000	VALID
X9	0,757	0,000	VALID
X10	0,865	0,000	VALID
X11	0,195	0,170	TIDAK VALID
X12	0,524	0,000	VALID

Dari tabel diatas hasil pengujian *person correlationnya* positif dan nilai signifikannya dibawah  $\leq 0,05$ , hanya ada satu pernyataan yang nilainya tidak signifikan atau  $\geq 0,05$ . Namun secara keseluruhan seluruh item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja dikatakan valid, untuk digunakan pada penelitian ini.

b. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	P. Correlation	Signifikansi	Hasil
Y1	0,284	0,043	VALID
Y2	0,603	0,000	VALID
Y3	0,515	0,000	VALID
Y4	0,736	0,000	VALID
Y5	0,265	0,060	TIDAK VALID
Y6	0,805	0,000	VALID
Y7	0,935	0,000	VALID
Y8	0,870	0,000	VALID

Dari tabel diatas hasil pengujian *person correlationnya* positif dan nilai signifikannya dibawah  $\leq 0,05$ . Hanya ada satu pernyataan yang nilainya tidak signifikan atau  $\geq 0,05$ . Namun secara keseluruhan seluruh item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja dikatakan valid, untuk digunakan pada penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Butir kuisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner dikatakan reliable atau tidak reliable menggunakan alpha cronbach. Kuisioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $>0,60$  dan tidak reliabel jika  $<0,60$ .

a. Reliabilitas Fasilitas Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari 51 responden, 50 dinyatakan valid dan 1 dinyatakan excluded. Hal ini searah dengan hasil uji validitas variabel fasilitas kerja, dimana satu item yang tidak valid.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	13

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel fasilitas kerja nilai cronbach alpha sebesar 0,771 atau lebih besar dari 0,60. Artinya secara keseluruhan item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja dinyatakan reliabel.

b. Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari 51 responden, 50 dinyatakan valid dan 1 dinyatakan excluded. Hal ini searah dengan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai, dimana satu item yang tidak valid.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja nilai cronbach alpha sebesar 0,765 atau lebih besar dari 0,60. Artinya secara keseluruhan item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linier

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.806	4.251		5.600	.000
Fasilitas kerja	.110	.076	.203	1.448	.154

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari output pengujian diatas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 23,806 + 0,110X$ . Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa konstanta dengan nilai 23,806 menunjukkan bahwa ketika X diasumsikan = 0, maka nilai Y sebesar 23,806. Untuk koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa jika fasilitas kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,110.

a. Uji koefisien

Hasil uji koefisien menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,154 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi >0,05.

b. Koefisien korelasi dan determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 <sup>a</sup>	.041	.021	3.362

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja

Dari output pengujian diatas nilai koefisien korelasi adalah: 0,203 dengan koefisien determinasi sebesar 0,041. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja berpengaruh sebesar 4,1% terhadap kinerja, sedangkan 95,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jika dilihat dari kuat tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y maka pengaruh X terhadap Y sangat lemah.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja berada pada level signifikan sebesar 0,154 >0,05. Kesimpulannya adalah fasilitas kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Desy wulandari, 2015 dan Rintama Sitompul, 2018). Hipotesis pada penelitian ini adalah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon. Dari hasil pengujian diatas maka hipotesis pada penelitian ini ditolak.

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan adalah Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja berada pada level signifikan sebesar 0,154 >0,05. Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ambon.

**Saran**

1. Kantor Imigrasi perlu mempertahankan fasilitas kerja yang ada agar kinerja pegawai tetap baik, meskipun pengaruh fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
2. R *square* dalam penelitian ini 0,041 sedangkan sisanya 95,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. maka untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan. *Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri*, 3(2), 1–17.

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan keouasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan ( Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ). *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro*, 6, 1–11.

Angraeni, Baharudin, M. (2018). pengaruh kemampuan , Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 163.

Budiyono. (2008). Pengaruh disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan Pada PT. Karya Gemilang Surakarta. *Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

DHEWANTI AYU NINGSIH. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Dan Penataan Ruang Deli Serdang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*, 67.

- Eka Desy Wulandari. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Program Studi Pendidikan Administrasi Jurusan Pendidikan Administraai Perkantoran Fakultas Ekonomi*.
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Blisnis Universitas Medan Area*, 1–62.
- Rintama Sitompul. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan.*, 7(1), 31–37.
- Sirait, G. (2013). pengaruh Fasiliats kerja terhadap kinerja pegawai Pada SMA Negeri 8 Bengkulu Bataam. *Universitas Putera Batam*, 1(2), 109–121.