

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KABUPATEN MALUKU TENGAH**

Orgenes Pelasula¹⁾, Cynthia Imelda Tjokro ^{2)*}, Deflin Tresye Nanulaitta³⁾ Carla Carolien Tousalwa⁴⁾

^{1,2,3,4)}Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

^{1,2,3)}Alamat email: tjokrocynthia2@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work facilities on employee performance at the General Section of the Central Maluku district office. The research method used was simple linear regression analysis with a sample of Central Maluku District General Office employees. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to Central Maluku District General Office employees. Data analysis uses simple linear regression to test the influence of the independent variable (work facilities) on the dependent variable (employee performance). The research results show that work facilities have a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.513. The practical implications of the research are the need to improve facilities and develop employee capabilities to increase efficiency, effectiveness and quality of public services.

Keywords: Work Facilities, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan sampel pegawai kantor kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai kantor kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,513. Implikasi praktis penelitian perlu adanya perbaikan fasilitas dan pengembangan kemampuan pegawai diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Moenir (2010), fasilitas kerja adalah semua peralatan atau perlengkapan kerja yang digunakan untuk memperlancar kegiatan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Sutrisno (2009), mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif permanen. Fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal dan produktif. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia dapat mendukung aktivitas pegawai secara optimal.

Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengelola administrasi pemerintahan daerah. Keberhasilan pelaksanaan tugas ini sangat bergantung pada kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya, terutama pada bagian umum merupakan salah satu bagian vital di Kantor Kabupaten Maluku Tengah yang berperan penting dalam menunjang kelancaran administrasi dan operasional pemerintahan daerah. Bagian ini bertanggung jawab dalam mengelola ketatausahaan, meliputi penanganan surat menyurat, arsip, dan

dokumentasi kantor. Selain itu, Bagian Umum juga mengurus kepegawaian, seperti mengelola data kepegawaian, rekrutmen pegawai baru, serta mengatur pengembangan karir dan pelatihan bagi pegawai.

Kantor Kabupaten Maluku Tengah pada Bagian Umum yang menjadi tempat penelitian penulis bertempat di Jalan Geser No. 4, Kota Masohi, Kabupaten Maluku Tengah dengan jumlah pegawai 53 orang. Selama bertahun-tahun berperan sebagai pusat pengelolaan dan administrasi untuk wilayah Maluku Tengah. Sebagai instansi pemerintah daerah, kantor ini bertanggung jawab untuk mengatur dan menjalankan berbagai fungsi pemerintahan di tingkat kabupaten. Bagian umum memiliki beberapa ruangan yang mendukung fungsi dan tugasnya. Pertama, ruang kepegawaian yang digunakan untuk mengelola administrasi kepegawaian, seperti data pegawai, presensi, cuti, promosi, dan mutasi. Kedua, ruang arsip dan dokumentasi untuk menyimpan dan mengelola arsip serta dokumentasi penting milik kantor. Ketiga, ruang perlengkapan yang berfungsi menyimpan dan mengelola perlengkapan kantor, seperti peralatan kantor, komputer, mesin fotokopi, dan inventaris lainnya. Keempat, ruang rapat yang digunakan untuk menyelenggarakan pertemuan atau rapat koordinasi internal maupun dengan unit kerja lain. Kelima, ruang pengadaan digunakan untuk mengelola proses pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh kantor. Keenam, ruang kerumahtanggaan untuk mengelola kebutuhan kerumahtanggaan kantor, seperti kebersihan, keamanan, dan pemeliharaan gedung. Ketujuh, ruang Hubungan Masyarakat yang digunakan untuk mengelola hubungan dan komunikasi dengan masyarakat, media, dan instansi terkait. Kedelapan, ruang Penggandaan dokumen yang dilengkapi dengan peralatan untuk menggandakan dan memperbanyak dokumen-dokumen penting. Kedelapan ruangan tersebut dirancang untuk memfasilitasi berbagai kebutuhan dan aktivitas Bagian Umum dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien di lingkungan Kantor Kabupaten Maluku Tengah.

Namun, terdapat masalah mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai di Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum yang berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai. Fenomena ini dapat dilihat dari sisi kualitas kerja, terdapat keluhan dari atasan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh beberapa pegawai masih belum memenuhi standar yang ditetapkan. Misalnya, laporan yang kurang akurat atau dokumen yang masih memiliki kesalahan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor fasilitas kerja yang tidak mendukung, seperti peralatan kantor yang tidak sesuai kebutuhan atau sering mengalami gangguan. Hampir semua ruangan memiliki fasilitas yang rusak, menunjukkan kurangnya perawatan dan pemeliharaan secara rutin. Kerusakan terjadi pada berbagai jenis fasilitas, termasuk kursi, meja, AC, komputer, printer, dan alat pemadam kebakaran.

Fasilitas kantor mengalami masalah serius yang menunjukkan kurangnya perhatian terhadap perawatan dan pemeliharaan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan pada operasional kantor, ketidaknyamanan karyawan, dan bahkan risiko keselamatan. Diperlukan langkah-langkah segera untuk memperbaiki dan memelihara fasilitas agar dapat berfungsi optimal dan aman. Kemudian, beberapa pegawai mengeluhkan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu banyak sehingga sulit untuk menyelesaikan seluruh tugas dalam waktu yang ditentukan. Kondisi ini dapat diperparah dengan adanya fasilitas kerja yang kurang memadai, sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan. Atasan juga sering menemukan bahwa beberapa pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan oleh proses kerja yang tidak efisien akibat fasilitas kerja yang kurang mendukung, seperti jaringan internet yang lambat atau peralatan kantor yang sering mengalami gangguan. Keterlambatan penyelesaian tugas ini tentunya dapat menghambat proses kerja selanjutnya dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu beberapa program atau kegiatan yang dijalankan oleh kantor tersebut kurang efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah kinerja pegawai yang belum optimal, yang dapat disebabkan oleh faktor fasilitas kerja yang tidak memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kabupaten Maluku Tengah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Perkantoran

Manajemen perkantoran adalah perencanaan, pengendalian dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta menggerakkan pihak yang melaksanakan agar mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Terry G. R, 1972). Menurut Rifhi Siddiq manajemen perkantoran merupakan suatu metode yang dilakukan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen berkaitan dengan pekerjaan perkantoran yang telah direncanakan sebelumnya. Rao (2000) mengungkapkan bahwa manajemen perkantoran adalah sebuah bentuk perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian dokumen oleh administrator dalam suatu organisasi. Menurut Robert C. Appleby (1994), manajemen perkantoran adalah seni dan ilmu untuk mengelola tugas-tugas kantor secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Ia menekankan pentingnya organisasi yang baik, alur kerja yang teratur, dan penggunaan teknologi modern dalam manajemen kantor.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen perkantoran merupakan proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan kantor guna mencapai tujuan organisasi.

2.2. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja dapat didefinisikan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menunjang aktivitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Moenir, 2010). Menurut Sutrisno (2019), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di lingkungan kerja yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Fasilitas kerja meliputi berbagai sumber daya fisik yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya, seperti peralatan kantor, perlengkapan, teknologi informasi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Runtuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi yang berperan untuk mendukung aktivitas dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja mencakup berbagai sumber daya fisik yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, seperti peralatan kantor, perlengkapan, teknologi informasi, dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Tujuan utama dari fasilitas kerja adalah untuk memudahkan dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka secara efektif dan efisien, meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan.

b. Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Beberapa jenis Fasilitas Kerja menurut Sedarmayanti (2017), yang umum disediakan oleh organisasi atau perusahaan antara lain:

- 1) Peralatan Kantor (komputer, printer, mesin fotokopi, dan lain -lain). Peralatan kantor merupakan fasilitas yang sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi dan dokumentasi.
- 2) Perlengkapan Kantor (meja, kursi, lemari, dan lain-lain). Perlengkapan kantor yang baik dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
- 3) Teknologi Informasi (jaringan internet, *software*, dan lain-lain). Teknologi informasi membantu pegawai dalam mengakses, mengolah, dan menyimpan data dengan lebih efisien.
- 4) Sarana Transportasi (kendaraan operasional). Sarana transportasi diperlukan untuk memudahkan mobilitas pegawai dalam melaksanakan tugas di lapangan.
- 5) Fasilitas Penunjang (ruang *meeting*, *pantry*, tempat ibadah, dan lain- lain). Fasilitas penunjang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja.
- 6) Lingkungan Kerja (pencahayaan, ventilasi, keamanan, dan lain-lain). Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan keamanan yang terjamin dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

c. Fungsi dan Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019), fasilitas kerja memiliki beberapa fungsi dan manfaat penting, antara lain:

- 1) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Mendukung kelancaran operasional organisasi atau perusahaan: fasilitas kerja yang baik dapat memperlancar proses kerja dan operasional organisasi atau perusahaan.
- 4) Memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya: dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai dapat lebih mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 5) Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai: Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sabri dan Susanti (2021), indikator fasilitas kerja antara lain:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
Fasilitas kerja yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, pekerja kantor membutuhkan komputer, printer, dan peralatan kantor lainnya, sedangkan pekerja lapangan mungkin membutuhkan kendaraan operasional, peralatan khusus, dan lain sebagainya.
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Fasilitas kerja yang baik harus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien dan efektif.
- 3) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja yang disediakan sebaiknya mudah digunakan oleh pegawai. Ini mencakup kemudahan dalam mengoperasikan, memelihara, dan merawat fasilitas tersebut. Fasilitas yang sulit digunakan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan frustrasi bagi pegawai.

4) Mempercepat proses kerja

Keberadaan fasilitas kerja yang memadai dapat mempercepat proses kerja pegawai. Misalnya, komputer yang canggih dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan lebih cepat, atau alat-alat modern dapat mempercepat proses produksi.

5) Penempatan ditata dengan benar

Penataan fasilitas kerja yang efektif melibatkan perencanaan ruang yang cermat untuk memenuhi kebutuhan spesifik area kerja, memastikan ergonomi yang baik dengan furnitur dan peralatan yang mendukung postur tubuh yang sehat, serta menjaga keamanan dengan menyediakan ruang gerak yang cukup dan peralatan yang aman digunakan. Organisasi yang baik dan kebersihan rutin penting untuk mencegah kecelakaan, sementara penerangan yang memadai dan ventilasi yang baik menjaga kenyamanan. Aksesibilitas untuk semua, termasuk mereka dengan kebutuhan khusus, harus dipastikan dengan penempatan fasilitas umum yang mudah diakses. Terakhir, desain yang fleksibel dan adaptif memungkinkan penyesuaian sesuai perubahan kebutuhan dan perkembangan bisnis, mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2009). Menurut Kasmir (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Kemampuan dan keterampilan pegawai

Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan mencapai kinerja yang lebih baik.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, dan lingkungan fisik yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.

5) Kompensasi dan penghargaan

Kompensasi yang adil dan penghargaan atas prestasi kerja dapat menjadi insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

6) Kepemimpinan dan budaya organisasi

Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (2018), beberapa metode penilaian kinerja yang umum digunakan antara lain:

1) Penilaian kinerja berbasis pencapaian sasaran (*goal-based performance appraisal*). Metode ini menilai kinerja pegawai berdasarkan pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Penilaian kinerja berbasis perilaku (*behavior-based performance appraisal*). Metode ini menilai kinerja pegawai berdasarkan perilaku kerja yang diharapkan, seperti inisiatif, kerjasama, dan tanggungjawab.

3) Penilaian kinerja 360 derajat (*multi-source feedback*). Metode ini melibatkan penilaian kinerja pegawai dari berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan bahkan diri sendiri. Penilaian kinerja 360 derajat memberikan umpan balik yang lebih komprehensif dan objektif dibandingkan metode penilaian tradisional.

4) Penilaian kinerja berdasarkan *ranking* atau peringkat. Metode ini mengevaluasi kinerja pegawai dengan membandingkan dan memberikan peringkat di antara pegawai lain dalam organisasi yang sama.

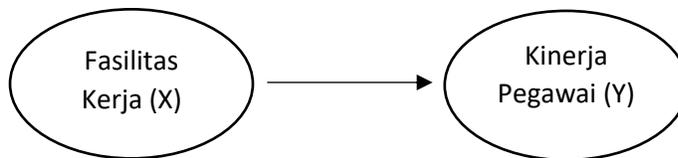
d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja

pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- 1) Kualitas kerja
Mengacu pada mutu atau kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- 2) Kuantitas
Mengacu pada jumlah atau banyaknya *output* yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu. Semakin banyak hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan, maka semakin tinggi pula kuantitas kinerja pegawai tersebut.
- 3) Ketepatan waktu
Mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang ditentukan menunjukkan kinerja yang baik.
- 4) Efektivitas
Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan tepat sasaran.
- 5) Kemandirian
Kemandirian mengacu pada tingkat kemandirian atau inisiatif yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan kemandirian yang tinggi dapat bekerja secara mandiri dengan sedikit pengawasan dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi secara proaktif.

Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kabupaten Maluku Tengah.

3. METODOLOGI

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor Kabupaten Maluku Tengah, Jalan Geser No. 4, Masohi, Kabupaten Maluku Tengah.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai tetap bagian umum kantor Kabupaten Maluku Tengah.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap bagian umum Kantor Kabupaten Maluku Tengah sebanyak 53 orang (tidak termasuk kepala bagian).

3.4. Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Bebas, adalah variabel yang mempengaruhi atau mencari penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Fasilitas Kerja (X).
2. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain yang diberi simbol (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai.

Berikut ini operasional variabel untuk indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Fasilitas Kerja (X)	Fasilitas Kerja dapat didefinisikan sebagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menunjang aktivitas dan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Moenir, 2010).	Menurut Sabri dan Susanti (2021) 1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3. Mudah dalam penggunaan 4. Mempercepat proses kerja 5. Penempatan ditata dengan benar
Kinerja (Y)	Kinerja Pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2009).	Menurut Robbins (2016) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Fasilitas Kerja

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 53 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	32	60,38%
2	Perempuan	21	39,62%
Jumlah		53	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Data pada tabel di atas menjelaskan responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 32 orang atau sebesar 60,38% dan Jumlah responden perempuan, yaitu berjumlah 21 orang atau sebesar 39,62%. Ini berarti jumlah pegawai laki-laki pada objek penelitian lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai perempuan.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	S2	5	9,43%
2	S1	23	47,17%
3	SMA/Sederajat	25	43,40%
Jumlah			100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel di atas menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir S sebanyak orang 5 atau sebesar 9,43% lebih sedikit dari responden dengan pendidikan terakhir S1 yang sebanyak 23 orang atau sebesar 47,17%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat yang sebanyak 25 orang atau sebesar 43,40%.

c. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Karakter Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Presentase (%)
25-30	12	22,64%
30-40	21	39,62%
40 – 50	20	37,74%
Jumlah	53	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel di atas menunjukkan dari 53 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berumur antara 30 -40 tahun sebanyak 21 orang responden atau sebesar 39,62% lebih banyak dari responden yang berumur antara 40-50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 37,74% Selanjutnya, responden yang berumur antara 25-30 tahun sebanyak 12 orang responden atau sebesar 22,64%.

d. Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	9	16,98%
> 1 tahun	12	22,64%
> 3 tahun	32	60,38%
Jumlah	53	100%

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel di atas menunjukkan dari 53 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini lebih dari 3 tahun yang telah lama bekerja sebanyak 32 orang pegawai atau sebesar 60,38% sedangkan pegawai yang telah lama bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 22,64% Selanjutnya, pegawai yang telah lama bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 9 orang responden atau sebesar 16,98%.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), menjelaskan bahwa validalitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X)

Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan
X _{.1}	0,774	0,000	Valid
X _{.2}	0,845	0,000	Valid
X _{.3}	0,766	0,000	Valid
X _{.4}	0,721	0,000	Valid
X _{.5}	0,811	0,000	Valid
X _{.6}	0,886	0,000	Valid
X _{.7}	0,811	0,000	Valid
X _{.8}	0,902	0,000	Valid
X _{.9}	0,811	0,000	Valid
X _{.10}	0,886	0,000	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka semua item pernyataan pada variabel Fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai pada penelitian ini. Berikutnya adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan
Y ₁	0,823	0,000	Valid
Y ₂	0,752	0,000	Valid
Y ₃	0,614	0,002	Valid
Y ₄	0,823	0,000	Valid
Y ₅	0,710	0,000	Valid
Y ₆	0,631	0,000	Valid
Y ₇	0,694	0,000	Valid
Y ₈	0,605	0,000	Valid
Y ₉	0,727	0,000	Valid
Y ₁₀	0,689	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Sejalan dengan uji validitas pada variabel Fasilitas kerja, semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai juga dinyatakan valid serta dapat digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation (r_{hitung}) berada diatas 0.2706 dengan tingkat signifikan <0.05.

b. Uji Reliabilitas

Untuk melihat realibilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach's Alpha (α) masing-masing instrumen. Suatu variabel yang dikatakan reabel jika Cronbach's Alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sebaliknya jika koefisien Cronbach's Alpha instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2013).

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,843	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2024

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semua komponen pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

4.3. Uji Hipotesis

a. Hasil Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Uji t statistik pada dasarnya 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 9. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,188	3,775		4,288	,000
Fasilitas Kerja	,513	,132	,481	3,884	,000

Sumber: Hasil olah data 2024

Hasil uji t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Fasilitas kerja (X) berhubungan positif dengan nilai koofisien sebesar 0,513 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Dan nilai t_{hitung} sebesar 3,884 > t_{tabel} 1,6752 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Fasilitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Fasilitas terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,232	,216	5,75369

Sumber: Hasil olah data 2024

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0,232 atau sekitar 23,2%. Hal ini memberi arti bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebesar 23,2%, sedangkan sisanya 76,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di kantor ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang sesuai, dan teknologi yang mendukung, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Fasilitas yang baik dapat mengurangi gangguan, memperlancar proses kerja, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari penelitian-penelitian terdahulu. Sebagai contoh, penelitian oleh Maramis (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Manado. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian di Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum, mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Saputra (2021) menambahkan dimensi komunikasi, menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP. Sukoharjo. Walaupun fokus utama penelitian ini adalah fasilitas kerja, hasil tersebut mendukung temuan bahwa fasilitas yang baik mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Lebih lanjut, penelitian Siregar (2022) yang menilai pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pematangsiantar juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil di Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum. Penelitian oleh Ririn Nurul Khotimah (2023) menyoroti pentingnya fasilitas kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. Meskipun penelitian ini menambahkan aspek lingkungan non-fisik, temuan tersebut menggarisbawahi bahwa fasilitas kerja tetap merupakan faktor utama yang berpengaruh pada kinerja. Terakhir, penelitian Aprianti (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Bungursari Tasikmalaya. Temuan ini menambahkan perspektif bahwa kepuasan kerja juga penting, meskipun penelitian di Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum fokus utama pada fasilitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan dasar bagi rekomendasi perbaikan fasilitas di Kantor Kabupaten Maluku Tengah Bagian Umum untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Maluku Tengah. Koefisien regresi untuk fasilitas kerja adalah 0,513 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa, semakin baik fasilitas kerja yang mendukung maka semakin pula tingkat kinerja kerja pegawai semakin tinggi terhadap kantor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang ada diatas, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Kantor kabupaten Maluku Tengah, diharapkan supaya lebih meningkatkan lagi Fasilitas-fasilitas yang sudah tersedia karena itu adalah salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mempercepat sistem kerja yang ada di Kantor Kabupaten Maluku Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, I.S. 2023. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Bungursari Tasikmalaya*.
- Arfatin, dkk. 2021. **Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Method**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Caesar, M. 2012. *Pengukuran Reliabilitas Metode Test-Retest pada Kuesioner Pengetahuan dan Sikap*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol 7(2), pp: 102-108.
- Ghozali, I. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2019. **Metodologi Riset**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasrina, C. 2017. *Pengaruh Bantuan Modal dan Pelatihan Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 18(1), pp: 61-72.
- Kasmir. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khotimah, R.N. 2023. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, F.Y. 2020. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Manado*.
- Martono, N. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martono, N. 2015. **Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir, A.S. 2010. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. 2018. **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2020. **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2016. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabri, T.A.R., & Susanti, F. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar*. Jurnal Pundi, Vol 5(1), pp: 55-70.
- Saputra, R.B.A. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP. Sukoharjo*.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Setiadi, N.J. 2013. **Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran**. Jakarta: Kencana.
- Setiadi, N.J. 2019. **Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen**. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, E.P.S. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pematangsiantar*.
- Sudjana, N. 2018. **Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.