

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

Mery Watloly¹⁾, Carla C. Tousalwa²⁾, Stevanus Johan Gomies³⁾

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

²⁾carla.tousalwa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace facilities on employee work effectiveness at the Regional Personnel Agency of Maluku Province. Workplace facilities can influence employee work effectiveness. This research was conducted at the Regional Personnel Agency of Maluku Province to determine whether workplace facilities affect employee work effectiveness. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data was obtained through questionnaires distributed to employees of the Regional Personnel Agency of Maluku Province. The sample taken in this study consisted of 44 employees. The method used in this research is a simple linear regression analysis method with the help of SPSS version 26 software, resulting in the regression equation $Y = 25.305 + 0.195X$. The hypothesis testing results show a t-count value of 2.113 with a probability of 1.68 or ($p < 0.05$). The test results indicate that the independent variable (workplace facilities) influences the dependent variable (employee work effectiveness) by 95%, while the remaining 5% is influenced by other variables. Based on these research findings, it can be concluded that workplace facilities have a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Regional Personnel Agency of Maluku Province.

Keywords : Work facilities; 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, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan 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% atau 95% sedangkan sisanya sebesar 5% 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; 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 menukseskan 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.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, menunjukkan kondisi fasilitas kerja pada kantor 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, WC dan ada beberapa kerusakan pada fasilitas kerja yang lain dan harus diganti. Selain mengalami kerusakan, ada juga fasilitas kerja yang tidak berjalan dengan normal seperti computer yang masih menggunakan versi lama yang memiliki RAM kecil 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 digunakan pegawai untuk mempermudah pekerjaan mereka, jika fasilitas kerja kurang memadai maka efektivitas kerja pegawai juga akan menurun. Sedangkan pada fasilitas sosial yaitu kendaraan dinas\operasional seperti 4 kendaraan beroda dua dan 6 kendaraan beroda empat, transportasi untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Kondisi kendaraan dinas/operasional yang kebanyakan sudah rusak dan masih belum di ganti.

Permasalahan lain yang terjadi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku di antaranya masih relatif lambatnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih belum sesuaiannya pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap apa yang diperintahkan atasan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku".

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Perkantoran

Manajemen perkantoran adalah suatu kegiatan pengelolaan data dan informasi yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terus menerus, mengikuti kegiatan organisasi dengan tujuan mencapai keberhasilan dari tugas organisasi yang bersangkutan.

Menurut The Liang Gie (2015) Manajemen perkantoran adalah fungsi tata penyelenggaraan terhadap komunikasi dan pelayanan warkat dari suatu organisasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen perkantoran adalah suatu hal yang sangat berperan penting pada masalah di setiap organisasi, perusahaan, maupun sosial secara kolektif.

Fungsi manajemen perkantoran menurut Hasibuan (2017), manajemen perkantoran meliputi:

- 1) Perencanaan (*Planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*Commanding*). adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*Controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fasilitasi Kerja

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), 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) mengejukkan 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. Lupiyoadi (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.

Sarana kerja ditinjau dari segi kegunaannya (*utilization*) menurut Moenir (2016) terdiri atas 3 golongan, yaitu:

- 1) Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
- 2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam bekerja. contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, founiture.
- 3) Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga. Ketersediaaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. fasilitas terutama yang berkaitan dengan sarana dan alat-alat pendukung dalam kantor yang digunakan pegawai untuk bekerja harus tersedia cukup bila mana instansi menginginkan peningkatan kinerja atau produktivitas pegawai. selain meningkatkan kinerja pegawai juga akan memberikan rasa puas bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Allen dalam Suhardi (2011) fungsi fasilitas secara umum sebagai berikut:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerjaan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjannya tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya,
- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisiensi Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa satu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau efisiensi mungkin (tentunya di kombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktifitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para pegawai tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas finansial kantor semakin sukses finansial kantor, sebaiknya skala pemberian fasilitas di sesuaikan dengan kesuksesan secara proporsional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Menurut Hartanto (2011) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas kantor adalah mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal kantor, mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan, dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

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 digunakan 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 diletakan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan.

c. Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya 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 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. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013) “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”.

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya Saleh (2010) dalam Riadi (2020).

- 1) Keterlibatan (*involvement*) adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga staf bertanggung jawab tentang Tindakan yang dilakukannya.
- 2) Konsistensi merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi meneckankan pada sistem keyakinan, nilai-nilai dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan yang terkoordinasi.
- 3) Adaptasi (*adaptability*), kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
- 4) Misi (*mission*), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

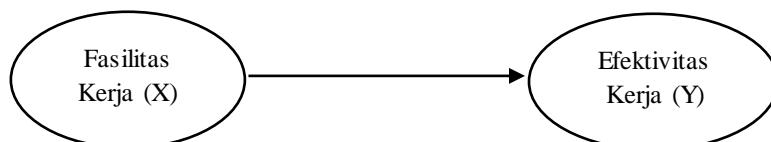
Selanjutnya Admosoerprato (2019) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut

- 1) 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, 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.

Dalam konsep efektivitas ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu efektivitas yaitu menurut Steers (2005) antara lain:

- 1) Ciri organisasi struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Meningkatnya produktivitas dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi dan sentralisasi pengambilan keputusan.
- 2) Ciri lingkungan luar juga dapat mempengaruhi efektivitas, bila lingkungan luar meliputi hukum, ekonomi, dan pasar dimana organisasi mendapatkan sumber daya dan mendistribusikan keluarannya.
- 3) Ciri pekerja faktor pengaruh penting pada efektivitas adalah para pekerja itu sendiri. Pada kenyataanya, para anggota organisasi mungkin merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena mereka akan dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. d. kebijakan dan praktik manajemen mekanisme ini meliputi penetapan tujuan, strategi dan pencarian sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.
- 4) Penetapan tujuan strategi meliputi identifikasi tujuan organisasi yang berlaku umum dan penetapan berbagai bagian, kelompok dan individu dalam organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pada penelitian ini adalah: "Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai"

3. METODOLOGI

a. Lokasi dan Objek Penelitian

Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi (BKD) Provinsi Maluku, Jl. Raya Pattimura No. 1 Ambon, Maluku, 97124. Objek dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku.

b. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 pegawai yang bekerja pada Balai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku. Dari populasi tersebut, seluruhnya diambil sebagai sampel penelitian ini.

c. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui dan diklarifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapat data yang diperlukan dalam penelitian. ada dua variabel yang digunakan yaitu:

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

d. Teknik Analisis Data

1) Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa, apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikuumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden untuk penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya penelitian akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata (Mean) kemudian diberikan penjelasan.

2) Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017), uji T dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak dan diterima atau sebaliknya diujil dengan membagikan nilai $t \text{ sig} < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila $t \text{ sig} > \alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

$$Y = a + bX + e$$

Y : Variabel terikat : Efektivitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel bebas : Fasilitas Kerja

e : Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Responden

Profil responden adalah hasil survei pendapat terhadap objek, dalam hal ini pegawai BKD Provinsi Maluku sebagai responden. Data karakteristik responden adalah sebanyak 40 responden dan 4 kepala bidang yang didasarkan pada jenis kelamin sebagai berikut:

1) Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
1	Laki-laki	31	70.5%
2	Perempuan	13	29.5%
	Total	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase responden laki-laki sebanyak 31 responden atau 70,5%, jumlah responden perempuan adalah 13 responden atau 29,5%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki pada objek penelitian ini lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan.

2) Deskripsi responden berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia pada pegawai BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Percentase
1	21-30	13	29.5%
2	31-40	14	31.8%
3	41-50	13	29.5%
4	>50	4	9.1%
	Total	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden 31-40 tahun sebanyak 14 responden atau 31,8%, jumlah responden 21-30 tahun adalah 13 responden atau 29,5%, jumlah responden 41-50 tahun adalah sebanyak 13 responden atau 29,5%, jumlah responden > 50 tahun adalah sebanyak 4 responden atau 9,1%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden di usia 31-40 tahun pada objek penelitian ini lebih banyak dibandingkan jumlah responden di usia > 50 tahun.

3) Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percentase
1	Diploma	12	27.3%
2	Sarjana	23	52.3%
3	Pascasarjana	9	20.5%
	Total	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa persentase responden lulusan Sarjana adalah 23 responden atau 52,3%, jumlah responden lulusan Diploma adalah sebanyak 12 responden atau 27,3%, jumlah responden lulusan di atas S1 adalah sebanyak 9

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

responden atau 20,5% . Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden lulusan sarjana pada objek penelitian ini lebih banyak dibandingkan jumlah responden lulusan di atas S1.

4) Deskripsi responden berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada pegawai BKD Provinsi Maluku adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

No	Lama Waktu Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	11	25%
2	6-10 tahun	12	27,3%
3	11-15 tahun	2	4,5%
4	16-20 tahun	13	29,5%
5	21-25 tahun	4	9,1%
6	26-30 tahun	2	4,5%
Total		44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa persentase responden 16-20 tahun sebanyak 13 responden atau 29,5% jumlah responden 6-10 tahun adalah 12 responden atau 27,3%, jumlah responden 1-5 tahun adalah sebanyak 11 responden atau 25%, jumlah responden 21-25 tahun adalah sebanyak 4 responden atau 9,1%, jumlah responden 11-15 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 4,5%, jumlah responden 26-30 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 4,5%, . Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja selama 16-20 tahun pada objek penelitian ini lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang bekerja selama 11-15 tahun dan 26-30 tahun.

b. Deskripsi Variabel

Data hasil penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan satu variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Deskripsi variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel yang diukur dengan nilai persentasi. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut.

1) Variabel Fasilitas Kerja (X)

Tanggapan responden untuk indikator variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Tanggapan responden untuk 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	3,27	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	3,12	Cukup Baik
Mudah Dalam Penggunaan			
5	Fasilitas kerja yang tersedia dapat di gunakan dengan mudah	3,50	Baik
6	Petunjuk pengoperasian fasilitas kerja memberikan kemudahan dalam penggunaannya	2,93	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,22	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 di tempat kerj tersusun dengan baik.	2,93	Cukup Baik

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

	Nilai Rata-Rata	3,1	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata Variabel Fasilitas Kerja	3,16	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Variabel Fasilitas Kerja dalam penelitian ini menggunakan 10 pernyataan dari kuesioner yang disebarluaskan ke 44 responden. Hasil tabulasi jawaban responden pada variabel fasilitas kerja, dilakukan dengan cara mengubah skala nominal (likert) menjadi skala interval, kemudian data tersebut ditabulasi sesuai indikator-indikator dari variabel Fasilitas Kerja, berdasarkan Tabel 5 di atas sebagai berikut :

- 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
 - 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
 - Mudah Dalam Penggunaan, pernyataan pertama mengenai fasilitas kerja yang tersedia dapat digunakan dengan mudah. 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
 - 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.
 - 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 di tempat kerja tidak tersusun dengan baik dan kelihatan berantakan. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,93 dengan kategori cukup baik.
- 2) Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Tanggapan responden untuk indikator variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden untuk Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Kuantitas Kerja			
1	Pekerjaan yang dilakukan 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 dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3,09	Cukup Baik
4	Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standarkualitas yang di berikan oleh kantor	2,95	Cukup Baik
	Nilai Rata-Rata	3,02	Cukup Baik
Pemanfaatan Waktu			
5	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3,55	Baik
6	Waktu yang baik adalah waktu yang diisi 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 Pengolahan data, 2024

Variabel Efektivitas Kerja dalam penelitian ini menggunakan 6 pernyataan yang disebarluaskan ke 44 responden. Hasil tabulasi jawaban responden pada variabel Efektivitas kerja, dilakukan dengan cara mengubah skala nominal (likert) menjadi skala interval, kemudian data tersebut ditabulasi sesuai indikator-indikator dari variabel Efektivitas Kerja, berdasarkan Tabel 6 di atas sebagai berikut:

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

- a) Kuantitas Kerja, pernyataan pertama: Pekerjaan yang dilakukan 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.
- b) Kualitas Kerja, pernyataan pertama: Pekerjaan yang dilakukan 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 diberikan oleh kantor. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,95 dengan kategori cukup baik.
- c) Pemanfaatan Waktu, pernyataan pertama: Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,55 dengan kategori baik. Sedangkan pernyataan kedua; mengenai waktu yang baik adalah waktu yang diisi dengan kegiatan yang bermanfaat. Rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,66 dengan kategori baik.
- c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independent (Fasilitas Kerja) terhadap variabel dependen (Efektivitas). Hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 7. 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	5	2.113	0.042
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4. 11 diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 25,305 + 0,195 X_1$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 25.305 yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen fasilitas kerja sama dengan nol maka efektivitas kerja mengalami penurunan
- b) Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_1) sebesar 0,195 bernilai positif artinya semakin baik Fasilitas Kerja (X_1) maka semakin meningkat perolehan Efektivitas Kerja (Y).

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (fasilitas kerja) memiliki koefisien β yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh satu arah terhadap variabel terikat (efektivitas kerja)

Dari Tabel 4.9 di atas, Hipotesis pertama menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama ini menghasilkan nilai t-hitung sebesar $2,113 > t$ -tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$.

2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independent dalam menerangkan variabelnya. Nilai koefisien determinasi dikemukakan dengan nilai R Square dapat diihat sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,309 ^a	0,950	0,074	4,478

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,309 menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variasi independent dengan variasi dependen sebesar 0,309.

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,950 yang artinya pengaruh variabel independent Fasilitas Kerja (X) terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y) sebesar 95% dan sisanya 5% yang tidak diteliti.

a. Pembahasan

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

i. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

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. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = 25,305 + 0,195 (X)$$

Dimana

a = 25,305 merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukkan efektivitas kerja pegawai bila fasilitas kerja diabaikan

b = 0,195 merupakan koefisien arah artinya jika fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai efektivitas kerja pegawai akan bertambah proporsional.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis variabel fasilitas kerja (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,113 sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Maluku.
2. Koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,950 atau 95% yang berarti bahwa pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja) adalah sebesar 95% sedangkan sisanya 5% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.
3. 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 dimiliki.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran atau masukan yang dapat diberikan oleh penulis yaitu:

1. Untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai melalui fasilitas kerja yaitu dengan memperhatikan fasilitas kerja yang baik yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, agar dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja.
2. Pihak BKD Provinsi Maluku perlu mengupayakan agar tiap fasilitas yang dimiliki oleh kantor seperti print, komputer dan lain-lain disediakan sesua dengan kebutuhan sehingga dapat di gunakan dengan baik dan dapat menunjang efektivitas kerja pegawai.
3. Pihak BKD Provinsi Maluku perlu mengupayakan agar setiap pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya agar dapat mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar.
4. Pihak BKD Provinsi Maluku perlu mengupayakan agar setiap pegawai memiliki semangat yang tinggi, untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan sesuai dengan yang ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

Admosoeprapto, K. 2019. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta : Gramedia.

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. 2023. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Global: Jurnal Lentera Bitep, 1 (01), 24-33

Baskoro, A. L. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, h. 11

JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN

VOL 4, NO. 1, MARET 2025

- Ferdinand. 2006. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Indonesia Post, Kantor Pos Palangkaraya
- Grifin, Handayani Y. 2019. . Surabaya, Makar Jurnal: Manajemen (STIE) Sultan Agung.
- Hasan, Iqbal. 2002. Metode Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasrina, C. D., Yusri, Y., & Sy, D. R. A. S. 2018. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzzaki Dalam Membayar Zakat di Baitul Mal Kota Banda Aceh, *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Hukum*, 2(1), 1-9
- Hasibuan. 2017. Fungsi Manajemen Perkantoran
- Lupiyoadi, Rambat. 2014. Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi, Edisi ke-3. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 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. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja di PT Sejahtera Maju
- Rendy Agung Dwi Prayoga. 2021. Pengaruh Peningkatan Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kera Unit PKP-PK di Bandar Udara Dewadaru Karimunjawa
- 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 (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Syafika Aliyah, Wiedy Murtini, Nur Rahmimi Akbarini. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di BKPSDM Kota Surakarta
- Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Triana Amelia. 2022. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ranca, Kabupaten Ciamis
- The, Liang Gie. (1995). Pemahaman Manajemen Perkantoran, Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Sutrisno, E., dan Rahmawati, F. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur Jawa Barat, *Jurnal Manajemen dan*