

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon

Jessy Juniu Hahury

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon
jhahuryniaga@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of work facilities on employee performance at LPP RRI Ambon. The facilities in the entire workspace at the LPP RRI Ambon office in the HR section are 8 facilities needed and 6 facilities are in good condition and 2 are in bad condition. In general, there are 17 units of facilities needed and 10 facilities in good condition and 7 facilities in bad condition. Partial regression coefficient t test was conducted to determine the effect of each independent variable. To find out whether the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted or vice versa is tested by comparing the t sig value $< \alpha = 0.05$, the independent variable has a significant effect on the dependent variable. Vice versa if $t \text{ sig} > \alpha = 0.05$ then the independent variable has no significant effect on the dependent variable. In the Finance section there are 18 units of facilities needed with 10 units of facilities in good condition and 8 in bad condition. Program Planning and Evaluation Section (Programming) where there are 23 units of facilities needed with 15 units of facilities in good condition and 8 units in bad condition. News review and communication (news) where there are 14 required facility units with 12 facility units in good condition and 2 in bad condition. Studio and New Media Engineering with 15 units of facilities needed and 13 units of facilities in good condition and 2 units of facilities in bad condition. Broadcasting and Public Service Infrastructure Engineering with 63 units of facilities needed with 52 units of facilities in good condition and 11 units of facilities in bad condition. From the explanation above, it can be concluded that work facilities are very important for the continuity of employee performance at LPP RRI Ambon.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP RRI Ambon. Fasilitas pada keseluruhan ruang kerja pada kantor LPP RRI Ambon pada bagian SDM berjumlah 8 fasilitas yang dibutuhkan dan 6 fasilitas dalam kondisi baik dan 2 dalam kondisi yang tidak baik. Ruang bagian Umum tersedia 17 unit fasilitas yang dibutuhkan dan 10 fasilitas dalam keadaan baik dan 7 fasilitas dalam keadaan tidak baik. Pada bagian Keuangan tersedia 18 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 10 unit fasilitas dalam kondisi baik dan 8 dalam kondisi yang tidak baik. Bagian Perencanaan dan Evaluasi Program (Pemograman) dimana terdapat 23 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 15 unit fasilitas dengan kondisi baik dan 8 unit dalam kondisi tidak baik. Berita ulasan dan komunikasi (Pemberitaan) dimana tersedia 14 Unit fasilitas yang dibutuhkan dengan keadaan 12 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 2 dalam keadaan tidak baik. Teknik Studio Dan Media Baru dengan 15 unit fasilitas yang dibutuhkan dan 13 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 2 unit fasilitas dalam keadaan tidak baik. Teknik Sarana Prasarana Penyiaran dan Layanan Publik dengan 63 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 52 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 11 unit fasilitas dalam keadaan tidak baik. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh penting bagi kelangsungan kinerja pegawai di LPP RRI Ambon

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Radio Republik Indonesia (RRI) Adalah satu-satunya radio yang menyandang nama Negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan Negara. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh Negara melalui UU no 32 tahun 2005 tentang lembaga penyiaran publik, serta UU 12 tahun 2005, RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi,

pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional sudah sangat terkenal di kota Ambon namun masih terdapat masalah mengenai fasilitas yang ada pada kantor, sebagai mana dapat dilihat pada survei awal yang dilakukan pada penulis.

Berikut survey awal yang dilakukan penulis dengan membagi kuesioner kepada 10 orang pegawai pada Bagian Umum, SDM, Penyiaran dan Pemograman :

Tabel 1.1
Data Fasilitas Kerja pada LPP RRI Ambon

Nama Fasilitas	Bagian SDM 2 Orang			Bagian Umum 6 Orang		
	Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia		Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia	
		Baik	Tidak Baik		Baik	Tidak Baik
Komputer	2	1	1	4	2	2
Meja	2	1	1	3	2	1
Printer	1	1	-	3	1	2
Kursi	2	2	-	6	4	2
Lemari Arsip	1	1	-	1	1	-
Jumlah	8	6	2	17	10	7

Nama Fasilitas	Bagian Keuangan 8 Orang			Bagian Perencanaan & Evaluasi Program 13 Orang		
	Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia		Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia	
		Baik	Tidak Baik		Baik	Tidak Baik
Komputer	3	2	1	4	2	2
Meja	4	2	2	5	4	1
Printer	2	1	1	2	1	1
Kursi	8	4	4	10	7	3
Lemari Arsip	1	1	-	2	1	1
Jumlah	18	10	8	23	15	8

Nama Fasilitas	Bagian Berita Ulasan dan Dokumentasi/Pemberitaan 7 Orang			Bagian Teknik Studio dan Media Baru 7 Orang		
	Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia		Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia	
		Baik	Tidak Baik		Baik	Tidak Baik
Komputer	2	1	1	2	1	1
Meja	3	2	1	4	3	1
Printer	1	1	-	1	1	-
Kursi	7	7	-	7	7	-
Lemari Arsip	1	1	-	1	1	-
Jumlah	14	12	2	15	13	2

Nama Fasilitas	Bagian Teknik Sarana Prasarana Penyiaran dan Layanan Publik 8 Orang		
	Fasilitas Yang Dibutuhkan	Fasilitas Yang Tersedia	
		Baik	Tidak Baik
Komputer	2	1	1
Printer	1	1	-
Lemari Arsip	1	1	-
Headphone	17	12	5

Komputer Multimedia	3	3	-
Mixer	3	3	-
Microphone	10	7	3
Pencahayaayan	3	3	-
Meja Opeartor	3	3	-
Kursi Operator	3	3	-
Meja Narasumber	3	3	-
Kursi Narasumber	14	12	2
Jumlah	63	52	11

Sumber : Hasil survey awal 2022

Data pada tabel 1.1 di atas menunjukan fasilitas pada keseluruhan ruang kerja pada kantor LPP RRI Ambon pada bagian SDM berjumlah 8 fasilitas yang dibutuhkan dan 6 fasilitas dalam kondisi baik dan 2 dalam kondisi yang tidak baik. Ruang bagian Umum tersedia 17 unit fasilitas yang dibutuhkan dan 10 fasilitas dalam keadaan baik dan 7 fasilitas dalam keadaan tidak baik. Pada bagian Keuangan tersedia 18 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 10 unit fasilitas dalam kondisi baik dan 8 dalam kondisi yang tidak baik. Bagian Perencanaan dan Evaluasi Program (Pemograman) dimana terdapat 23 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 15 unit fasilitas dengan kondisi baik dan 8 unit dalam kondisi tidak baik. Berita ulasan dan komunikasi (Pemberitaan) dimana tersedia 14 Unit fasilitas

yang dibutuhkan dengan keadaan 12 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 2 dalam keadaan tidak baik. Teknik Studio Dan Media Baru dengan 15 unit fasilitas yang dibutuhkan dan 13 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 2 unit fasilitas dalam keadaan tidak baik. Teknik Sarana Prasarana Penyiaran dan Layanan Publik dengan 63 unit fasilitas yang dibutuhkan dengan 52 unit fasilitas dalam keadaan baik dan 11 unit fasilitas dalam keadaan tidak baik. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh penting bagi kelangsungan kinerja pegawai di LPP RRI Ambon.

Data pada tabel 1.2 berikut ini menunjukkan capaian kinerja pegawai pada kantor LPP RRI Ambon.

Tabel 1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai LPP RRI Ambon

No	Nama Jabatan	Target (%)	Realisasi (%)	Rata-Rata Kinerja (%)
1	Sub Bagian SDM	93%	82%	85%
2	Sub Bagian Keuangan	91%	80%	83%
3	Sub Bagian Umum	93%	78%	79%
4	Seksi Perencanaan & Evaluasi Program	90%	80%	82%
5	Seksi Berita Ulasan & Komunikasi	90%	80%	83%
6	Seksi Teknik Studio & Media Baru	89%	79%	80%
7	Seksi Teknik Sarana Prasarana Penyiaran & Seksi Layanan Publik	90%	82%	84%

Sumber : Kantor LPP RRI Ambon.

Tabel 1.2 menunjukan bahwa rekapitulasi kinerja pegawai seluruhnya tidak sesuai dengan target. Hal ini terbukti karena seluruh pegawai tidak ada yang rekapitulasi kinerjanya mencapai target yang sudah ditetapkan, sebagian besar berada antara 79-85%. Hal ini dapat menjadi alat ukur untuk

menilai bahwa kinerja pada LPP RRI Ambon masih belum maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

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, Sedarmayanti (2018). Menurut Lupiyaodi (2006: 150), bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Asri et al (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Anandita (2021) indikator fasilitas kerja adalah:

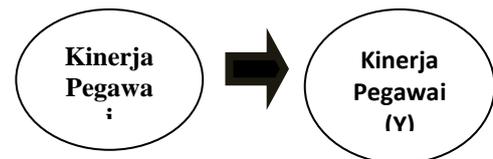
1. Sesuai dengan kebutuhan, di dalam suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat digunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang dimiliki karyawan.
4. Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.
5. Penempatan ditata dengan benar, fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan ditempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

Menurut Mangkunegara 2015 (dalam Ningrum 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Simanjutan 2011 (dalam Ningrum 2019) mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari pendapat para pakar atau para ahli maka disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Robert dan Jackson (dalam Maziah, 2016), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator kinerja tersebut antara lain :

- 1) Kuantitas kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kualitas kerja
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- 3) Ketetapan waktu
Penggunaan masa kerja yang sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dalam penelitian ini masing-masing variabel yaitu Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor LPP RRI Ambon. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan gambar 2.1 :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

3. METODOLOGI

Statistik deskriptif yaitu merupakan metode-metode yang juga berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Statistik Deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau deskripsi responden dan variabel-variabel penelitian (Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai)

Instrumen penelitian (Kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Instrumen penelitian (Kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Korelasi yang digunakan adalah Person Product Moment. Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan bahwa butir pernyataan tersebut valid atau sah. Jika sebaliknya, bernilai negatif, atau positif namun lebih kecil dari r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan

invalid dan harus dihapus. Validitas menurut (Sugiyono, 2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item dinyatakan tidak valid. Uji Reliabilitas menurut Ghazali (2012), Rule of tumb yang digunakan untuk menilai hasil pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai cronchbach alpha > 0,70.8 Nilai cronchbach alpha diperoleh dari pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS 28.0.

Uji T koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas independen variabel. Untuk mengetahui apakah hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai tsig < $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig > $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara

Berdasarkan hasil pengujian, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) berada di atas 0.273 dengan tingkat signifikan < 0.05

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk

Hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel fasilitas kerja dan kinerja pegawai menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

variabel independen (X) yaitu Kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS Versi 21.

Persamaan umum regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Ket: Y = Variabel dependent (terikat): Kinerja Pegawai

a = konstanta

b = koefisien arah

X = Variabel independent (bebas): Fasilitas Kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05. Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r_{hitung} > 0.273$, instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam table 4.8 berikut ini :

mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan handal jika *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0.70 meskipun nilai 0.60 masih dapat diterima. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

a. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji – t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen dengan $t_{hitung} > 1.675$. hasil dari dilakukannya uji-t, dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.679	1.288	4.410	0.000
	Fasilitas Kerja	0.414	0.038	10.808	0.000

Sumber : Data diolah (2022)

Hipotesis menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 10.808 > 1.675 dengan nilai signifikan 0.000 atau ($p <$

0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ini didukung.**

b. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji pada table 4.9, maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = 5.679 + 0.414X$$

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.842 ^a	0.709	0.703	2.11122

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *R square* adalah 0.709 atau sekitar 70.9%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 70.9% sedangkan sisanya sebesar 29.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan setelah itu diuji dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS versi 21.0*. Sesuai hasil olah data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 0.709 atau sekitar 70.9% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, sedangkan 29.1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam hasil penelitian uji hipotesis menunjukan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukan nilai signifikan adalah $0.000 < 0.05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $10.808 > 1.675$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan

karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas karyawan di suatu perusahaan memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Asri et al (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Prawirosentono (2017) adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan bagian penting dalam penyelesaian suatu pekerjaan atau tugas-tugas dalam mencapai keberhasilan bersama. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Simanjutak (2011) mengatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari pendapat para pakar atau para ahli maka disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Septian Ragil Anandita, SI, WM. (2021) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang)” menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka penulis mengimplikasi sebagai berikut :

- a) Peralatan kerja berupa komputer, printer, dan telepon yang tersedia masi belum memadai karena ada komputer, printer, dan telepon yang sebagiannya berada dalam kondisi yang tidak baik, sehingga perlu adanya penambahan pada peralatan kerja tersebut untuk menunjang pegawai dalam melakukan aktifitas kerjanya.
- b) Perlengkapan kerja yang disediakan oleh kantor belum memadai karena masih terdapat masalah seperti sebagian Ac, meja, kursi, headphone, dan pencahayaan yang berada dalam kondisi yang tidak baik atau tidak bisa digunakan, sehingga perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk menyediakan perlengkapan kerja yang memadai. Ruangan kerja pegawai yang dilengkapi dengan AC, meja, kursi, headphone, pencahayaan dan jelas akan lebih nyaman dan lebih mendukung performa pegawai dalam bekerja.
- c) Kinerja pegawai pada penelitian penulis masih belum baik. Karena masih ada fasilitas kerja pegawai yang belum memadai sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Untuk itu perlu adanya perhatian pimpinan terhadap fasilitas kerja pegawai agar dapat menilai pekerjaan pegawainya.

5. PENUTUP

Penutup terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin lengkap fasilitas kerja yang dimiliki, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Selanjutnya jika fasilitas kerja kurang lengkap maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari hasil nilai rata-rata skor untuk variabel fasilitas kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) yang mengindikasikan semua responden beranggapan bahwa :

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji T variabel fasilitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t-hitung sebesar 10,808 lebih besar dari t-table yaitu sebesar 1,675 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin lengkapnya ketersediaan fasilitas kerja yang ada di instansi, menjadikan Kantor LPP RRI Ambon semakin tinggi kinerja pegawai yang dimiliki.

2. Indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel fasilitas kerja yaitu indikator mampu mengoptimalkan hasil kerja dan indikator mempercepat proses kerja.
3. Indikator yang memiliki nilai terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu indikator kuantitas kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor LPP RRI Ambon.

1. Kantor LPP RRI Ambon memperhatikan tingkat kebutuhan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan serta mempertahankan kinerja pegawai yang ada sehingga tidak mudah menurun melainkan lebih baik.
2. Kantor LPP RRI Ambon harus memperhatikan tingkat pengoptimalan kerja pegawai yang dinilai cukup baik, sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk. Kemudian harus memperhatikan lagi kemudahan dalam penggunaan fasilitas kerja agar dapat menjadi baik dengan nilai yang saat ini dinilai cukup baik.
3. Kantor LPP RRI Ambon harus mempertahankan atau meningkatkan lagi proses kerja pegawai yang saat ini dinilai cukup baik, sehingga kinerja pegawai tidak mudah menurun atau buruk guna untuk mengupayakan dan memaksimalkan kerjanya yang saat ini dinilai cukup baik namun kelihatan masih sedikit menurun dari nilai indikator lainnya yang berstatus tinggi.
4. Kantor LPP RRI Ambon harus memperhatikan tingkat peenataan fasilitas kerja dengan benar yang dinilai baik, sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk.
5. Kantor LPP RRI Ambon harus memperhatikan tingkat kuantitas kerja pegawai yang dinilai cukup baik, sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk. Kemudian harus memperhatikan lagi kualitas kerja dalam penggunaan fasilitas kerja agar dapat menjadi baik dengan nilai yang saat ini dinilai cukup baik.
6. Kantor LPP RRI Ambon harus memperhatikan ketetapan kerja pegawai yang dinilai cukup baik, sehingga tidak dapat mudah menurun menjadi buruk.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky. 2006 “Sistem Manajemen Kinerja”, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Amrullah. 2015. Populasi dan Sampel (67). Metode Penelitian Manajemen. Malang: Bayumedia Publishing.

- Amrullah, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Variabel Intervening, UMY Skripsi.
- Anandita, 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890. <https://doi.org/10.47492/jit.v2i3.773>.
- Apriyadi, D. 2017. Analisis Pengaruh Ketetapan Waktu, Fasilitas Dan Harga Tiket Terhadap Kepuasan Penumpang Kereta Api Di Stasiun Purwosari.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, et al (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*.
- Barry. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Elex Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Jogjakarta: Gava Media.
- Dradjat. 2012. *Ilmu Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Edduar Hendri, AK, IF. 2021. "(Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas PGRI Palembang, Indonesia)". *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume 16, Nomor 2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas PGRI Palembang Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2018 "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Lupiyaodi. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Maziah. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar, Vol. 6, No. 2, Pp 59-73.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Nawawi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ningrum. 2019. "(Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang)". Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pancasakti Sumatra Utara Medan.
- Nurul Jihan Pratiwi. 2019. "(Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)". Artikel Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.
- Rahman. 2018. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Prov. Sulawesi Selatan*. Director, 15(2), 2017-2019.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septian Ragil Anandita, SI, WM. 2021. "(Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang))". *Jurnal Inovasi Penelitian* Volume 2, Nomor 3. Jurusan Manajemen. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang.
- Sofyandi. 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulfia Fahmytr. 2018. "(Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang)". Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Suryosubroto. 2009. Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta: Rhineka Cipta. Usman User. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Tjiptono. 2014. Manajemen Jasa. Yogyakarta: ANDI
- Windi Apriliani Ridwan, Wilma Zuarko Adji. 2019. “(Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut)”. Jurnal EKBIS Volume 10, Nomor 1. Program Studi Administrasi Keuangan. Politeknik Piksi Ganesha.
- Yusdi. 2020. “(Pengaruh Fasilitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan)”. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.

