**ANALISIS PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. PUSKESMAS**

**LINGGANG BIGUNG**

**NAZARUDDIN ISHAK**

**NPM: 16.11.1001.3509.073**

**Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik**

**ABSTRAK**

**Nazaruddin Ishak**, Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Fasilitas kantor yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas tersebut dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas–fasilitas kerja yang dibutuhkan kayawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Menurut Hariandja (2005:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), sedangkan Mathis dan Jackson (2006:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini merupakan jenis explanatory research atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel, yaitu fasilitas kantor dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara variable fasilitas kantor (x) dan variable kinerja pegawai (y) sebesar 0,435, dengan jumlah sampel sebesar 59 responden, menunjukan korelasi yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel fasilitas kantor (x) dengan variable kinerja pegawai (y).

2. Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan menggunakan α sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Artinya ada pengaruh fasilitas kantor (x) terhadap kinerja pegawai (y).

**Kata Kunci**: Sumber Daya, Organisasi

***ABSTRACT***

***Nazaruddin Ishak****, Human resources are one of the main drivers of the smooth running of an organization's activities, even the back and forth of a company is determined by the existence of human resources themselves. Every company needs to pay attention and regulate the existence of its employees to improve good performance and create quality employees. Adequate office facilities are very important to improve employee performance. These facilities can be an incentive for employees to carry out their activities so that work is easily completed. In increasing employee morale, the company always strives to provide work facilities needed by employees so that employee morale is high. According to Hariandja (2005: 2), human resources (HR) is one of the most important factors in a company in addition to other factors such as capital. Therefore, HR must be managed properly to improve the effectiveness and efficiency of the organization, as one of the functions in the company known as human resource management (HRM), while Mathis and Jackson (2006: 3) suggest that human resources are the design of the system formal systems in organizations to ensure the effective and efficient use of human talent to achieve organizational goals. From the opinions of experts, it can be concluded that human resources are the process of planning and developing human resources to achieve organizational goals.*

*This research is a type of explanatory research or explanatory research that aims to identify the influence of variables, namely office facilities and employee performance.*

*Based on the research results, the following conclusions are obtained:*

*1. The correlation value between office facilities variable (x) and employee performance variable (y) is 0.435, with a sample of 59 respondents, showing a positive and significant correlation, so it can be concluded that there is a significant correlation between office facilities variables (x) with employee performance variables (y).*

*2. By using the F test, the regression model obtained a significance value of 0.001, using α of 0.05, it can be concluded that Ho is rejected. This means that there is an influence of office facilities (x) on employee performance (y).*

***Keywords:*** *Resource, Organization*

**PENDAHULUAN**

***Latar Belakang***

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Ini didasari oleh pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal–hal yang berkenaan dengan pegawai tersebut diantaranya adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas tersebut dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas–fasilitas kerja yang dibutuhkan kayawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (dalam Humaira, 2018) mengemukakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa fasilitas kantor yang rusak berupa AC, lemari penyimpanan alat tulis kantor, lemari penyimpanan termasuk kursi. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bahwa fasilitas yang rusak sudah cukup tua dan belum diganti di karenakan akan adanya renovasi pada ruang administrasi kantor yang memakan biaya yang cukup besar.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di UPT. Puskesmas Linggang Bigung, untuk itu peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Puskesmas Linggang Bigung”

***Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka masalah yang akan diteliti adalah “Apakah Ada Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Puskesmas Linggang Bigung”.

***Tujuan Penelitian***

1. Tujuan Umum

Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT. Puskesmas Linggang Bigung.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan.

b. Mengidentifikasi fasilitas kerja pada UPT. Puskesmas Linggang Bigung.

c. Mengidentifikasi kinerja pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung.

d. Mengidentifikasi pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Linggang Bigung.

**KERANGKA DASAR TEORI**

***Teori dan Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia***

Menurut Hariandja (2005:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), sedangkan Mathis dan Jackson (2006:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:

a. Fungsi manajerial

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Fungsi Pengarahan *(Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

5) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci tercapainya tujuan. Karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

***Pelayanan Publik***

Seperti yang telah dikemukakan oleh Diah Ayu Dewanti (2014) menyatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2006:5), pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa pelayanan publik adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang/kelompok orang atau institusi tertentu untuk memberikan kemudahan dan bantuan kepada masyarakat dimana dalam pelaksanaannya mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu pelaksanaan urusan publik dan memberikan kepuasan kepada publik yang terbagi dalam beberapa bentuk dasar yaitu Pelayanan yang sama bagi semua, Pelayanan yang sama secara proporsional bagi semua, Pelayanan-pelayanan yang tidak sama bagi individu-individu bersesuaian dengan perbedaan yang relevan.

***Kinerja Pegawai***

**Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2006). Kinerja didefinisikan pula sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001).

Pengertian kinerja dakam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan aau pemimpin sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan, kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Wirawan, 2015) yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**Penilaian Kinerja**

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja (Rivai, 2004) adalah:

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

**Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Soerjono, kinerja yang baik sebaiknya memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Soekanto, 2001) yaitu:

a. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yang ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian. Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

**METODE PENELITIAN**

***Jenis Penelitian***

Penelitian ini merupakan jenis explanatory research atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel, yaitu fasilitas kantor dan kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaannya, explanatory research ini menggunakan metode penelitian survei. Pada format eksplanasi survei, peneliti diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan melalui kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor UPT. Puskesmas Linggang Bigung. Adapun jumlah pegawai yang ada di kantor sebanyak 59 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini berjumlah 59 orang.

***Teknik Pengumpulan Data***

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Dalam kegiatan penelitian, cara memperoleh data dikenal dengan teknik pengumpulan data. Maka dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi

Dalam artian sempit, observasi berarti pengamatan secara langsung terhadap gejala yang diteliti.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan pada penelitian.

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

***Teknik Analisis Data***

Dalam analisis statistik data terdapat beberapa tahap uji analisis data yakni sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas sudah menjadi bagian penting yang harus dilewati untuk mendapatkan skala yang valid. Menurut Saifuddin Azwar validitas atau validasi adalah cara untuk mengetahui keakuratan skala ditinjau dari tujuan ukurnya (Azwar, 2017).

Dalam penelitian ini uji validitas skala dihitung menggunakan product moment dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21.

Adapun kriteria pengujian validitas menggunakan product moment, sebagai berikut:

1) Jika rhitung > rtabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau aitem-aitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2) Jika rhitung < rtabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) maka instrumen atau aitem-aitem pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) (Winarsunu, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback, menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.31 Dalam penelitian ini uji reliabilitas skala dihitung menggunakan alpha cronbach dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 21.

Adapun kriteria pengujian validitas menggunakan alpa cronbach, sebagai berikut:

1) Instrumen dikatakan reliabel bila nilai ɑ > koefisien ɑ.

2) Instrumen dapat dikatakan tidak reliabel apabila nilai ɑ < koefisien ɑ (Sugiyono, 2017).

2. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi. Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitasan data (Siregar, 2014).

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik (Siregar, 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1) Jika sig. (signifikansi) < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

2) Jika sig. (signifikansi) > 0,05, maka data berdistribusi normal (Azwar, 2017).

b. Uji Homogenitas

Menurut Syofian Siregar, homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji anova tidak diberlakukan (Siregar, 2014). Kriteria pengujian dirumuskan sebagai berikut:

1) Jika Fhitung ≥ Ftabel, berarti tidak homogen.

2) Jika Fhitung ≤ Ftabel, berarti homogeny (Winarsunu, 2006).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur untuk menetapkan apakah hipotesis diterima atau ditolak (Trihendradi, 2005). Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan cara yaitu sebagai berikut:

a. Uji Paired Sample T-test

Uji paired sampel T-test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata dua sampel (dua kelompok) yang berpasangan atau berhubungan. Uji paired sampel T-test merupakan bagian dari statistik parametrik. Oleh karena itu, data sebelumnya harus dipastikan berdistribusi normal.

Uji paired sample T-test digunakan untuk menguji apakah terjadi perubahan yang signifikan terhadap perlakuan yang diberikan. Kaidah pengujian yang digunakan yaitu:

1) Apabila nilai sig. (2-tailed) < 0,05, maka terdapat perbedaan yang signifikan.

2) Apabila nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Tujuan digunakannya uji regresi linier sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

***Hasil Penelitian***

**Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 59 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap fasilitas kantor dan kinerja pegawai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, dan golongan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 tahun | 7 | 11,9 | 11,9 | 11,9 |
| 31-40 tahun | 28 | 47,4 | 47,4 | 59,3 |
| 41 tahun keatas | 24 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 |  |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung yang menjadi responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 47,4% dari total responden.

1. Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Pria | 37 | 62,7 | 62,7 | 62,7 |
| Wanita | 22 | 37,3 | 37,3 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 |  |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 62,7% dari total responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | II | 11 | 18,6 | 18,6 | 18,6 |
| III | 36 | 61,1 | 61,1 | 79,7 |
| IV | 12 | 20,3 | 20,3 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 |  |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung yang menjadi responden bergolongan III, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 61,1% dari total responden.

**Skor Kuesioner Variabel Penelitian**

1. Fasilitas Kantor (X)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas kantor sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| Item Per | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 19 | 32,2 | 23 | 38,9 | 17 | 28,8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 15 | 25,4 | 27 | 45,8 | 17 | 28,8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 17 | 28,8 | 30 | 50,8 | 12 | 20,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 20 | 33,9 | 21 | 35,6 | 13 | 22,0 | 5 | 8,5 | 0 | 0 |
| 5 | 12 | 20,3 | 36 | 61,0 | 11 | 18,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 20 | 33,9 | 26 | 44,1 | 13 | 22,0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 22 | 37,3 | 29 | 49,1 | 6 | 10,2 | 2 | 3,4 | 0 | 0 |
| 8 | 24 | 40,7 | 25 | 42,4 | 10 | 16,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Item pernyataan 1, jawaban responden tentang mampu menggunakan seperangkat komputer dengan benar sesuai prosedur. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 38,9% sebanyak 23 orang.

b. Item pernyataan 2, jawaban responden tentang tersedia fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 45,8% sebanyak 27 orang.

c. Item pernyataan 3, jawaban responden tentang tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa almari, meja, dan kursi yang masih berfungsi dengan baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 50,8% sebanyak 30 orang.

d. Item pernyataan 4, jawaban responden tentang ruang kerja memiliki layout yang efisien. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 35,6% sebanyak 21 orang.

e. Item pernyataan 5, jawaban responden tentang selalu menggunakan fasilitas perlengkapan kerja berupa komputer, meja, dan kursi dengan baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 61,0% sebanyak 36 orang.

f. Item pernyataan 6, jawaban responden tentang fasilitas ac, koneksi wifi dimanfaatkan dengan baik. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 44,1% sebanyak 26 orang.

g. Item pernyataan 7, jawaban responden tentang tersedia rumah dinas atau rumah jabatan atau mess untuk pegawai kantor. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 49,1% sebanyak 29 orang.

h. Item pernyataan 8, jawaban responden tentang selalu menggunakan kendaraan bermotor dengan baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 42,4% sebanyak 25 orang.

i. Berdasarkan kesimpulam secara umum bahwa fasilitas kantor yang dilakukan kantor telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai UPT. Puskesmas Linggang Bigung diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Skor Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
| Item Per | SS | | S | | N | | TS | | STS | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 24 | 40,7 | 25 | 42,4 | 10 | 16,9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 12 | 20,3 | 36 | 61,0 | 11 | 18,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 22 | 37,3 | 29 | 49,1 | 6 | 10,2 | 2 | 3,4 | 0 | 0 |
| 4 | 17 | 28,8 | 30 | 50,8 | 12 | 20,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 20 | 33,9 | 21 | 35,6 | 13 | 22,0 | 5 | 8,5 | 0 | 0 |
| 6 | 19 | 32,2 | 23 | 38,9 | 17 | 28,8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 23 | 39,9 | 19 | 32,2 | 14 | 23,7 | 3 | 5,1 | 0 | 0 |
| 8 | 15 | 25,4 | 27 | 45,8 | 17 | 28,8 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Item pernyataan 1, jawaban responden tentang hasil kerja secara kualitas memuaskan pimpinan. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 42,4% sebanyak 25 orang.

b. Item pernyataan 2, jawaban responden tentang hasil pekerjaan secara kualitas sesuai dengan standar kualitas kantor. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 61,0% sebanyak 36 orang.

c. Item pernyataan 3, jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan melebihi standar rata-rata pegawai lain. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 49,1% sebanyak 29 orang.

d. Item pernyataan 4, jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 50,8% sebanyak 30 orang.

e. Item pernyataan 5, jawaban responden tentang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 35,6% sebanyak 21orang.

f. Item pernyataan 6, jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 38,9% sebanyak 23 orang.

g. Item pernyataan 7, jawaban responden tentang melaksanakan kerja tanpa bantuan orang lain. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 38,9% sebanyak 23 orang.

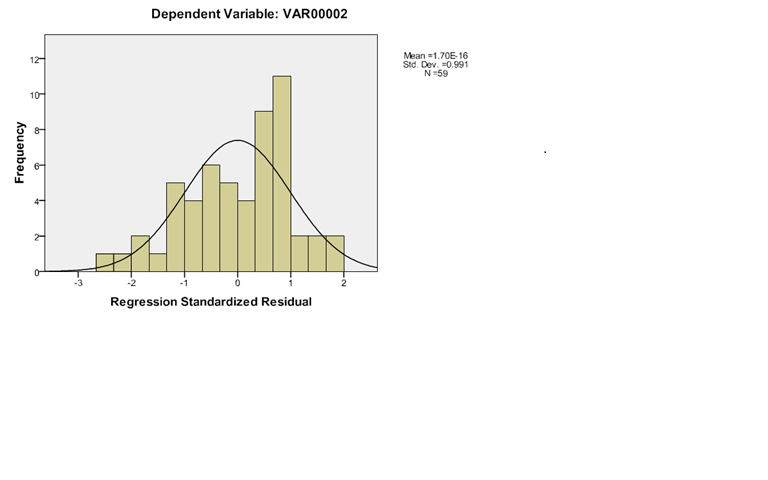
h. Item pernyataan 8, jawaban responden tentang menghindari kerugian yang diakibatkan kelalaian sendiri. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 45,8% sebanyak 27 orang.

Berdasarkan kesimpulam secara umum bahwa kinerja pegawai yang dilakukan kantor telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

***Analisa Data***

**Uji Prasyarat**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah data model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Berdasarkan histogram di atas memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai menunjukan pola distribusi secara normal dimana data bar/batang berada dibawah kurve, ini menunjukan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Fasilitas Kantor (X) dengan Kinerja Pegawai. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 21. Hasil pengolahan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  Fasiltas kantor | 25.761  .223 | 1.732  .063 | .435 | 14.875  3.520 | .000  .001 |

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel independent Fasilitas Kantor (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,435.

Model Regresi :

Y = a + bX

Y = 25,761 + 0,223 X

Persamaan di atas menunjukan bahwa 25,761 adalah rata-rata kinerja pegawai jika tanpa fasilitas kantor, 0,223 adalah setiap penambahan fasilitas kantor sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,223.

***Uji Hipotesis***

**Uji Koefisien Korelasi (r)**

R menunjukkan korelasi sederhana, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan erat. Sebaliknya jika mendekati 0, maka hubungan lemah.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .435a | .190 | .174 | 3.94461 |

Angka R didapat 0,435, artinya korelasi antara variabel fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,435. Dalam tabel 4.7 menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara fasilitas kantor dengan kinerja pegawai tidak cukup erat, karena tidak mendekati angka 1.

Sedangkan R2 sebesar 0,190. Artinya keragaman Y (kinerja pegawai) yang mampu dijelaskan oleh X (fasilitas kantor) sebesar 19%, sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini.

**PENUTUP**

***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara variable fasilitas kantor (x) dan variable kinerja pegawai (y) sebesar 0,435, dengan jumlah sampel sebesar 59 responden, menunjukan korelasi yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel fasilitas kantor (x) dengan variable kinerja pegawai (y).

2. Dengan menggunakan uji F, pada model regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan menggunakan α sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Artinya ada pengaruh fasilitas kantor (x) terhadap kinerja pegawai (y).

***Saran***

Adapun saran yang di dapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai korelasi sebesar 0,435, ini disebabkan kurangnya jumlah sampel penelitian, sehingga dengan jumlah sampel yang lebih besar dan di lokasi penelitian yang berbeda tentu akan menghasilkan nilai yang berbeda.

2. Responden banyak yang sulit ditemui sehingga kuesioner hanya dilakukan melalui komunikasi telpon bahkan email, sehingga tidak terjadi interaksi/komunikasi dua arah dengan responden. Untuk penelitian berikutnya disarankan bertemu langsung dengan responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 67.

Arikunto, Suarsimi. 2010. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2017. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Erawan, Prasetya, 2003. Analisis Manajemen edisi IV. BPEE, Yogyakarta Gibson James L.,John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr, 1980, Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta

Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 338.

Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 338.

Humaira, Maila. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Keban, Yeremias T, 2004. Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Gava Media, Yogyakarta

Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 34.

Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Sosial Konsep-konsep Kunci. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge, 2015. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta

Siregar, Syofian. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soekanto Soerjono, Sosiologi Suatu Pengantar, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 42.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung: Alfabeta.

Sutoyo, Anwar. 2014. Pemahaman Individu Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner, Sosiometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Trihendradi, Cornelius. 2005. SPSS 12 Statistik Inferen Teori Dasar dan Aplikasinya. Yogyakarta: Andi.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 324.

Wirawan, Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi daan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 272-276.