

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo

Dirgantoro Adi Sulistyono*, Isna Fitria Agustina

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Pada penelitian ini membahas mengenai fasilitas kerja pada Instansi Pemerintah Daerah Sidoarjo, yakni Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Yang mana fasilitas kerja yang ada pada instansi tersebut sudah cukup memadai, dari komputer, mesin printer, jaringan WIFI yang baik, gedung dan kendaraan dinas secara rutin di rawat dengan baik oleh para pegawai. Namun seiring berjalannya waktu serta teknologi yang semakin canggih apakah para pegawai mampu memaksimalkan kinerjanya karena sering terjadi pegawai lama sulit untuk mempelajari hal baru dan melimpahkan tugas tersebut kepada pegawai yang lebih muda. Pada penelitian ini memiliki tujuan menguji teori fasilitas kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu 75 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Instrumen yang digunakan yaitu skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil penelitian adalah koefisien pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,659 dengan nilai T-statistik sebesar $19,157 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima. Nilai p-value pada kolom $\text{sig } 0,000 < 0,005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Inovasi, Kinerja Pegawai, Pemerintah Daerah

DOI:

<https://doi.org/10.47134/webofscientist.v2i2.27>

*Correspondence: Dirgantoro Adi Sulistyono

Email: dirgantoro27@gmail.com

Received: 10-04-2023

Accepted: 12-05-2023

Published: 27-06-2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study discusses work facilities at Sidoarjo Regional Government Agencies, namely the Library and Archives Service of Sidoarjo Regency. Which work facilities at the agency are sufficient, from computers, printers, good WIFI networks, buildings and official vehicles that are routinely cared for properly by employees. However, as time goes by and technology becomes more sophisticated, are employees able to maximize their performance because old employees often find it difficult to learn new things and delegate these tasks to younger employees. In this study, the aim was to test the theory of work facilities on employees of the Sidoarjo Regency Library and Archives Service. This type of research uses quantitative with an explanatory approach. The sample used is the entire population, namely 75 respondents. Data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires. The instrument used is the Likert scale. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, partial test and coefficient of determination. The result of this research is that the coefficient of influence of facilities on employee performance is equal to 0.659 with a T-statistic value of $19.157 > 1.96$. These results indicate that there is a significant influence between work facilities on employee performance. Based on these results H1 can be declared accepted. The p-value in the sig column $0.000 < 0.005$ means it is significant. This explains that facilities have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Innovation, Employee Performance, Local Government

Pendahuluan

Fasilitas kerja secara sederhana merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Dalam menciptakan kinerja yang efisien dan efektif, maka perlunya memperhatikan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai. Menurut Moenir fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017). Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan ataupun instansi (Matsumoto, 2020; Remery, 2019). Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen. Fasilitas kerja sebagai sarana penunjang untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan pegawai akan bekerja lebih produktif (Bucea-Manea-Toniş, 2020; Dunne, 2021; Setyadi, 2021).

Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. Dessler berpendapat bahwa "kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan" (Dessler, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Kualitas maupun kuantitas pegawai mempengaruhi tugas yang dikerjakan. Pemahaman lain dari kinerja yaitu capaian kerja atau hasil kerja yang didapat seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab yang biasa disebut bahwa kinerja atau performance, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai tergolong penting, sebab dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa baik keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pemimpin. Visi dan misi yang sudah terbentuk kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan kepala bagian dan seksi pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang.

Penilaian kinerja dapat dikelompokkan pada dua tipe umum yaitu obyektif dan subyektif. Penilaian secara obyektif umumnya digunakan dengan mengukur variabel-variabel secara operasional dapat menyajikan data kuantitatif. Sedangkan tipe subyektif lebih difokuskan pada pertimbangan manusia yang memiliki berbagai macam kecenderungan. Oleh karena itu organisasi harus teliti dalam penilaian yang dilakukan secara obyektif yang lebih berfokus pada pengevaluasian kinerja terhadap standar-standar

spesifik atau ke subyektif yang lebih berfokus pada pengevaluasian seberapa baik seseorang pegawai bekerja secara keseluruhan.

Sesuai dengan penjabaran tersebut, penulis memilih lokasi penelitian pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena fasilitas kerja yang ada di Instansi tersebut dikelola dengan baik (Alum, 2020; Greco, 2022; Kawamura, 2022). Menurut hasil wawancara bersama Ibu Farlina Selaku Kasubag bahwa kondisi fasilitas kerja seperti Komputer sebanyak 78 buah, printer sebanyak 100 buah dan kendaraan yang terdiri dari mobil dinas sebanyak 6 buah, motor dinas 1 buah, Mobil Perpustakaan Keliling sebanyak 4 buah dan Motor Pintar sebanyak 18 buah. terpelihara dengan baik dan rutin diperiksa kondisinya.

Pada salah satu penelitian yang terkait dengan artikel ini, diperoleh data yang mengatakan bahwa Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya sebesar 3,6%, 96,4% kinerja pegawainya dipengaruhi oleh variabel lain. rendahnya pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya yang hanya 3,6% ini diluar ekspektasi yang mana diasumsikan bahwa terdapat sinkronisasi baik fasilitas kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya (Daly, 2021; Kim, 2022; Zeng, 2022), namun kenyataannya hasil penelitian ini pengaruh kedua variabel tergolong rendah (Sitompul, 2018). Dapat diambil kesimpulan semakin canggih fasilitas kerja belum tentu mempengaruhi kinerja pegawai, dikarenakan ada beberapa pegawai yang sukar mempelajari hal-hal baru dalam ilmu teknologi. Maka dalam artikel ini bertujuan untuk menganalisis teori pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo.

Metode

Dasar penelitian ini menggunakan kuantitatif pendekatan explanatory. Explanatory disinjelaskan suatu pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Fokus penelitian ini yaitu pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 75 responden. Dan untuk pengambilan sampel menggunakan seluruh jumlah populasi, dikarenakan responden kurang dari 100 responden (Arikunto, 2006a). Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala likert.

A. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara langsung agar mendapatkan data yang signifikan, kaitannya dengan penelitian ini yang dapat dikatakan dengan metode penelitian lapangan. Data dari lapangan dapat diperoleh dari Dokumentasi, Observasi dan Angket.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan tolak ukur tingkat kevalidan pada suatu instrumen dalam angket. Dapat disebut valid jika setiap pertanyaan yang disusun dalam kuesioner tersebut

berkaitan dengan variable. Uji reliabilitas, merupakan penerjemah dari kata *reability* yang artinya kepercayaan dan konsistensi. Reliabilitas instrumen merupakan hasil pengukuran yang dapat dipercaya dengan menggunakan *Alpha Cronbach's*.

2. Uji Asumsi klasik

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi yang diteliti distribusi normal atau tidak .
 - b. Uji Multikolinieritas, terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Hal ini mengakibatkan variasi (*standart error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tidak terbatas. Sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol (Arikunto, 2006).
 - c. Uji Heterkedastisa, untuk menunjukkan nilai variasi antar nilai Y tidaklah sama atau hetero. Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*, yaitu data yang dihasilkan pada suatu waktu dengan responden yang banyak.
 - d. Uji Autokorelasi, terjadi hubungan anatara *error item* satu observasi dengan *error item* observasi lainnya. Akhirnya variable terikat pada suatu observasi berhubungan dengan observasi yang lain. Jadi autokorelasi merupakan korelasi *time series* (Arikunto, 2006).
 - e. Uji Linieritas, prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh.
3. **Regresi Linier Sederhana**, merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variable bebas dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variable terikat.
 4. **Uji t (parsial)**, merupakan salah satu uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas (X) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variable (Y).
 5. **Koefisien Determinasi**, menunjukkan sejauh mana kontribusi variable bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dan variable terikatnya. Koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai R-Square pada table Model Summary.

Hasil dan Pembahasan

A. Profil Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo merupakan perpustakaan daerah yang berfungsi sebagai perpustakaan Pembina, perpustakaan rujukan. Perpustakaan penelitian, dan perpustakaan pelestarian yang berkedudukan di ibukota kabupaten/kota. Lokasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo yaitu di Jl. Jaksa Agung R Suprpto No.5 Sidoarjo yang luasnya sebesar 1,967,15 m². Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo memiliki visi dan misi yang baik, yaitu mewujudkan Kabupaten Sidoarjo yang inisiatif, mandiri, sejahtera dan berkelanjutan. Sedangkan misinya adalah:

1. Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya
2. Tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam
3. Profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi
4. Kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian
5. Informasi dan rekresai para pemustaka

Fasilitas yang dimiliki Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidoarjo yang terdiri dari gedung utama (kantor dan ruang baca), toilet, tempat ibadah, tempat parkir. Selain itu terdapat fasilitas pendukung seperti komputer, printer, kendaraan Dinas, MPK (Mobil Peprustakaan Keliling), Topin (Motor Pintar), dan WIFI.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyeteraan kuesioner valid dan reliabel. Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Suatu pernyataan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus kuesioner diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
X1	X1.1	0,768	Valid
	X1.1	0,824	Valid
	X1.2	0,857	Valid
	X1.3	0,852	Valid
	X1.4	0,810	Valid
	X1.5	0,658	Valid
Cronbach's Alpha		0,883	Reliabel
Y	Y1.1	0,609	Valid
	Y1.2	0,370	Valid
	Y1.3	0,554	Valid
	Y1.4	0,451	Valid
	Y1.5	0,828	Valid
	Y1.6	0,742	Valid
	Y1.7	0,631	Valid
	Y1.8	0,628	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
	Y1.9	0,418	Valid
	Y1.10	0,648	Valid
Cronbach's Alpha		0,786	Reliabel

Sumber Data : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut mengenai uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien (r) lebih besar dari 0,3 dan Cronbach's alpha diatas 0,60. Maka instrument penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta analisis dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23040509
	Absolute	,104
Most Extreme Differences	Positive	,104
	Negative	-,042
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,045 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila membentuk garis kurva yang simetris dan sebaran data membentuk titik yang mendekati garis diagonal Untuk mendeteksi normalitas, dapat menggunakan uji Plot of Regression Standardized Residual (Ghozali, 2016). Pada hasil SPSS menunjukkan nilai signifikan yaitu 0,045 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Coefficients^a

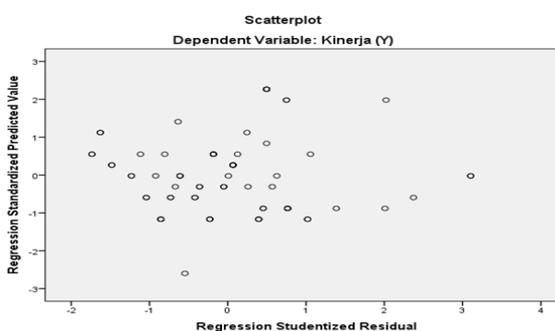
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,157	2,418		7,921	,000		

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
Fasilitas Kerja (X1)	,810	,108	,659	7,485	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari (0,1), sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam penelitian (Imam, 2011).

3. Uji Autokorelasi



Uji autokorelasi ini digunakan untuk memastikan bahwa residual (kesalahan pengganggu) bebas dari observasi lainnya. uji ini digunakan untuk menjamin model regresi untuk menjadi baik., karena model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-watson (Ningsih, 2019). Asumsi pengguna analisis Durbin-watson ini jika digunakan untuk autokorelasi tingkat pertama dan model regresi yang ada mempunyai intercept (konstanta). Apabila nilai Durbin-watson (DW) dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Yuswianto, 2009). Model yang baik diperoleh jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Jika pada pengujian titik melebar dan membentuk pola tertentu yang dominan teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik menyebar pada sumbu vertikal model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,659 ^a	0,434	0,426	1	73	1,588

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan test for linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga kedua variabel bisa dikatakan mempunyai hubungan yang linier harus memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Priyatno, 2016).

Tabel 5. Anova Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			797,579	12	66,465	7,264	,000
Kinerja (Y) * Fasilitas Kerja (X1)	Between Groups	Linearity	592,652	1	592,652	64,771	,000
		Deviation from Linearity	204,927	11	18,630	2,036	,040
	Within Groups		567,301	62	9,150		
Total			1364,880	74			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini adalah $0,040 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

D. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan ini dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,157	2,418		7,921	,000
Fasilitas Kerja	0,810	0,108	0,659	7,485	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber Data : Data diolah, 2022

$$Y = 19,157 + 0,810 X + e$$

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 19,157. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X, sama dengan nol, maka variabel Y sebesar 19,157.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel X sebesar 0,810, menunjukkan besaran pengaruh X terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X berpengaruh searah terhadap Y (Sujarweni, 2015).

E. Uji t (Parsial)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada alasan kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis (H_0), demikian sebaliknya. Dengan $df = n - k - 1$ jadi $df = 75 - 1 - 1 = 73$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,652. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,485 > 1,652$ (Ghozali, 2017).

Tabel 7. Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,157	2,418		7,921	,000
Fasilitas Kerja	0,810	0,108	0,659	7,485	,000

Sumber Data : Data diolah, 2022

Sesuai perhitungan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS, maka variabel Fasilitas (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,485, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dai nilai t_{tabel} yaitu 1,652. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,530 > 1,674$) dan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Fasilitas Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

F. Koefisien Determinasi

Untuk menegetahui seberapa besar kontribusi dari fasilitas kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi. Menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai R-Square pada tabel Model Summary (Sujarweni, 2015).

Tabel 8. Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errors of the Estimate		Durbin-Watson
				d1	d2	
1	0,659	0,434	0,426	1	75	1,588

Sumber Data: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\% = 0,434 \times 100 = 43,4\%$$

Nilai R Square pada tabel di atas adalah 0,434 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 43,4% dan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Simpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah koefisien pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,659 dengan nilai T-statistik sebesar $19,157 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini H1 dapat dinyatakan diterima. Nilai p-value pada kolom sig $0,000 < 0,005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terlihat variabel fasilitas (X) indikator yang paling berpengaruh adalah "Setiap pegawai berhak mendapatkan cuti kerja" maka terlihat dari indikator fasilitas sosial yaitu cuti pegawai mampu memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena cuti termasuk hak kesejahteraan bagi setiap pegawai. Hasil dari variabel kinerja (Y) indikator yang paling berpengaruh adalah dari kualitas pegawai, yang mana hal tersebut memang penting untuk kemajuan suatu instansi dalam menghadapi kemajuan teknologi. perlunya kualitas pegawai yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, bahwa tidak hanya sarana dan prasarana saja yang diperhatikan, namun fasilitas lain seperti fasilitas sosial, dengan kata lain kesejahteraan pegawai merupakan faktor pendorong kinerja pegawai agar lebih baik.

Daftar Pustaka

- Alum, M. (2020). The new faces of corrosion and damage detection in oil and gas facilities: A brief of what has worked so far and how it can work for you. Society of Petroleum Engineers - SPE Nigeria Annual International Conference and Exhibition 2020, NAIC 2020. <https://doi.org/10.2118/203745-MS>
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bucea-Manea-Țoniș, R. (2020). Sustainability in higher education: The relationship between work-life balance and XR e-learning facilities. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145872>
- Daly, T. (2021). Code work: RAI-MDS, measurement, quality, and work organization in long-term care facilities in Ontario. *Health Matters: Evidence, Critical Social Science, and Health Care in Canada*, 75–91.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dunne, E. M. (2021). COVID-19 Outbreaks in Correctional Facilities with Work-Release Programs — Idaho, July–November 2020. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 70(16), 589–594. <https://doi.org/10.15585/MMWR.MM7016A3>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali. (2016). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode. ALFABETA.
- Greco, E. (2022). The impact of leadership on perceived work-related stress in healthcare facilities organisations. *Journal of Organizational Change Management*, 35(4), 734–748. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2021-0201>
- Imam, G. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kawamura, S. (2022). The effects of writing and reading aloud the positive events that take place in the workplace on work engagement and the occupational stress of care workers in welfare facilities for long-term elderly care: A crossover trial. *Sangyo Eiseigaku Zasshi = Journal of Occupational Health*, 64(2), 81–95. <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2020-028-B>
- Kim, H. (2022). The Relationship between Geographic Accessibility to Neighborhood Facilities, Remote Work, and Changes in Neighborhood Satisfaction after the Emergence of the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141710588>
- Matsumoto, R. (2020). Staff scheduling and work allocation considering physical workload in senior daytime care facilities. *Journal of Japan Industrial Management Association*, 71(2), 99–110.
- Munawirsyah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja.
- Ningsih, D. A. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. 57.
- Ningsih, D. A. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Inisiatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. 57.
- Priyatno, D. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis dan Pengelolaannya Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Remery, C. (2019). Work-family conflict in the European Union: The impact of organizational and public facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph16224419>
- Setyadi, M. R. A. (2021). The influence of industrial work practices and workshop infrastructure facilities on work readiness of students. *Journal of Physics: Conference Series*, 1833(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012029>

-
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yuswianto. (2009). *Metodelogi Penelitian*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Zeng, D. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>