

PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA TEGALPANJANG KABUPATEN GARUT

¹Windi Apriliani Ridwan, ²Wilma Zuarko Adji

¹Program Studi Administrasi Keuangan, ²Program Studi Administrasi Keuangan

^{1,2}Politeknik PiksiGanessa, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung.

E-mail: windiaprilianiridwan@gmail.com; wilma.zuarko.adji@piksi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out how of work facilities, employee performance, work facilities on employee performance, as well as obstacles that arise and the efforts that must be made on work facilities and employee performance. The object of this research is the Village Office of Tegalpanjang Garut Regency.

The method used is quantitative methods, data collection techniques using literature study, observation, and questionnaires. The data analysis technique uses the correlation coefficient and the coefficient of determination with a test tool in the form of SPSS Version 26.

Based on the results of the study, it was found that the variable X (Work Facilities) and the Y variable (Employee Performance) had a very strong relationship, namely 0.991 (pearson correlation). The coefficient of determination is 0.983 which indicates that the work facilities have an effect of 98.3% on employee performance and the remaining 1.7% is influenced by other factors not examined by the author. The obstacles faced in this study were the filing cabinets experienced a lack of capacity to accommodate documents, the use of work facilities in Tegalpanjang Village became less effective, this was due to the large number of documents that were not stored in their place. Efforts to overcome this, namely the Tegalpanjang Village office can replace filing cabinets with a larger capacity.

Conclusion that work facilities have a very strong relationship to employee performance with a very strong level of influence.

Keywords : Work Facilities , Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana fasilitas kerja, kinerja pegawai, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta hambatan yang timbul dan upaya yang harus dilakukan pada fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Obyek yang menjadi penelitian ini adalah Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan alat bantu pengujian berupa SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh variabel X (Fasilitas Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,991 (*pearson correlation*). Hasil koefisien determinasi diperoleh angka 0,983 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh sebesar 98,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun hambatan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah lemari arsip mengalami kekurangan kapasitas untuk menampung dokumen, pemanfaatan fasilitas kerja di Desa Tegalpanjang menjadi kurang efektif, hal tersebut disebabkan banyaknya dokumen yang tidak tersimpan pada tempatnya. Upaya dalam mengatasi hal tersebut Kantor Desa Tegalpanjang dapat mengganti lemari arsip dengan kapasitas yang lebih besar, menata seluruh perlengkapan dan peralatan kerja, serta menata tata ruang kantor agar lebih nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh orang-orang atau sumber daya manusianya, begitu pula pada organisasi pemerintah, memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan. Abdul menyatakan bahwa Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi yang penting dalam pelaksanaan program-program pemerintah (2017).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya fasilitas yang baik. Dalam setiap organisasi pemerintahan, selain kertas alat tulis untuk melaksanakan kegiatan operasional masih diperlukan bermacam-macam fasilitas kerja lainnya seperti telepon, meja, kursi, komputer, printer dan lain-lain. Penggunaan fasilitas kerja merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam kegiatan normal organisasi.

Dipergunakannya fasilitas kantor mempunyai peranan yang penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan operasional

setiap kantor, untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Di kantor desa Tegalpanjang fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran pekerjaan seperti tempat penyimpanan arsip yang masih belum memadai, sehingga masih ada arsip yang belum disimpan dalam tempat penyimpanan arsip, jika sewaktu-waktu arsip tersebut dibutuhkan maka butuh waktu untuk mencari arsip tersebut sehingga pekerjaan tidak akan efisien.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui fasilitas kerja di kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.
- c. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.
- d. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi pada kinerja terkait penggunaan fasilitas kerja di kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.

e. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada kinerja pegawai terkait dengan penggunaan fasilitas kerja di kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut.

Kajian Teoritis

Hampir seluruh organisasi, apakah non-pemerintah atau swasta maupun pemerintah memerlukan adanya pelimpahan wewenang, pembagian kerja, sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. disamping itu, dalam suatu organisasi harus ditetapkan pula kaitan kerja sama antara satu aspek dengan aspek lainnya, untuk dijadikan pegangan bagi para pelaksana, agar pelaksanaannya dapat dilakukan secara sistematis. (Sedarmayanti, 2017)

Pada dasarnya, rangkaian kegiatan di dalam organisasi yang dilakukan oleh sekelompok orang, baik dilingkungan pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, secara keseluruhan akan memerlukan pekerjaan kantor, yang tertib, rapi dan lancar. Salah satu prasarana yang tidak kalah penting dengan prasarana lainnya adalah terdapat suatu perkantoran yang mampu menyediakan informasi yang benar, berdasarkan fakta, dan

dibutuhkan oleh pemimpin dalam rangka pimpinan mengatur dan mengendalikan usahanya. Tanpa tersedianya informasi yang lengkap dan bermanfaat serta sesuai dengan perkembangan, maka akan sulit bagi pimpinan untuk menentukan suatu kebijaksanaan. (Sedarmayanti, 2017)

Keberadaan dan fungsi kantor terus berkembang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, demikian dengan fungsi dan tanggung jawab seorang pimpinan dalam suatu kantor. Secara umum kantor dapat diartikan sebagai tempat dimana dilakukan berbagai macam kegiatan pelaksanaan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Kantor juga memiliki peran sebagai pusat kegiatan penyediaan informasi, guna menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan disegala bidang. (Sedarmayanti, 2017)

Dalam mencapai suatu tujuan diperlukan alat atau sarana untuk menunjang pekerjaan yang digunakan sehari-hari di dalam organisasi pemerintahan desa tersebut, banyak fasilitas yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan/ organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam rangka normal perusahaan/ organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang

relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Dwi Berliana Putri, 2019)

Menurut Moenir dalam jurnal Malia Humaira (2018: 17) “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Lupiyaodi dalam jurnal Dhewanti Ayu Ningsih (2019: 11) fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa digunakannya fasilitas kerja ini untuk menunjang kegiatan dan kelancaran pekerjaan yang ada di organisasi.

Menurut Sofyan dalam jurnal Suri Dwi Utami (2019: 13) jenis-jenis failitas kerja terdiri dari :

a. Peralatan dan Mesin adalah keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

- b. Prasarana merupakan alat pendukung yang digunakan memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada dikantor.
- d. Peralatan inventaris merupakan peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan.
- e. Tanah adalah aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Banguan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

Menurut Moenir dalam jurnal Suri Dwi Utami (2019: 13) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilita kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mempersingkat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih terjamin.

- d. Lebih mudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat emosional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan desa harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timotius Duha (2018: 2018) kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai kemampuan pegawai/ kualitas dari pegawai untuk mencapai tugas-tugas

yang dikerjakan dapat sesuai seperti yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sopiah dan Etta (2018: 352) adalah :

- a. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok.
- c. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok /rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. *Contextual/situasional factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

METODE PENELITIAN

1. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai, 11 pegawai terdiri dari 1 orang Kepala Desa dan 10 orang pegawai Desa Tegalpajang Kabupaten Garut. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang merupakan sampel jenuh yaitu populasi sejumlah 11 orang pegawai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan proses peneliti dapat mengamati situasi

yang ada di lapangan dan mencatat apa yang dianggap penting guna untuk menunjang tujuan penelitian.

b. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab yang dapat digunakan untuk informasi tentang pribadi responden atau hal-hal yang diketahui responden.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka melakukan kajian teoretis dan referensi dari sumber-sumber yang dapat mendukung langkah-langkah dalam penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam pengujian koefisien ini digunakan taraf signifikansi 5% jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka suatu butir instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan (valid). Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka suatu butir instrumen adalah tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang

sudah memiliki atau memenuhi uji validitas.

Uji reabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan taraf signifikan 5%. Jika koefisien alpha $> r_{table}$ dengan taraf signifikan 5% maka data kuesioner tersebut reabel. Sebaliknya jika koefisien alpha $< r_{table}$ dengan taraf signifikan 5% maka data kuesioner tersebut tidak reabel.

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi merupakan suatu uji untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Hubungan variabel ini terdiri dari dua, yaitu hubungan positif dan hubungan negatif.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terkait yang terjadi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fasilitas di Kantor Desa Tegalpanjang berdasarkan tingkat persetujuan responden paling tinggi sebesar 95,45%, sedangkan tingkat persetujuan terendah yaitu 70,45%. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat fasilitas

di Kantor Desa Tegalpanjang dikategorikan baik.

Kinerja pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang berdasarkan tingkat persetujuan responden paling tinggi 86,36%, sedangkan tingkat persetujuan terendah 61,36%. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat kinerja di Kantor Desa Tegalpanjang cukup baik.

Selanjutnya penelitian mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut memperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 98,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan sisanya 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa uji koefisien korelasi diketahui nilai signifikannya pada Sig. (2-tailed) dari kedua variabel $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan berkorelasi. Nilai korelasi sebesar 0,991 sehingga dapat dinyatakan hubungan antara variabel fasilitas kerja dengan kinerja pegawai korelasi sangat kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan tingkat fasilitas di Kantor Desa Tegalpanjang dikategorikan baik, hal tersebut dihitung berdasarkan tingkat

persetujuan responden yang paling tinggi sebesar 95,45% sedangkan tingkat paling rendah sebesar 70,45%. Tingkat kinerja pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang dikategorikan cukup baik, hal tersebut dihitung berdasarkan tingkat persetujuan responden paling tinggi 86,36% sedangkan tingkat terendah sebesar 61,36%. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 98,3% dan sisanya 1,7% di[engaruhi faktor lain. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat yaitu, sebesar 0,991. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan (nyata) antara fasilitas terhadap kinerja pegawai. Hambatan yang terjadi di Kantor Desa Tegalpanjang lemari penyimpanan arsip mengalami kekurangan kapasitas dan kurang efektifnya pemanfaatan fasilitas kerja oleh pegawai. Upaya untuk mengatasi timbulnya hambatan yaitu mengganti tempat penyimpanan arsip dan menata ruang kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sarini dan Taufik Edy Susanto, (2015), **Statistik Tanpa Stres**, Trans Media Pusaka : Jakarta.
- Ana, Ramadhayanti, (2019), **Aplikasi SPSS Untuk Penerbitan dan Riset Pasar**, Elex Media Pusaka : Jakarta.
- Arikunto, S, (2010), **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Rineka Cipta : Jakarta
- CHR, Jimmy L, Goal, (2015), **Keandalan dan Sukses Sekretaris Perusahaan dan Organisasi**, PT Gramedia : Jakarta.
- Duha, Timotius, (2018), **Perilaku Organisasi**, Deepublish.
- Hussein, Fattah, (2017), **Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri**, Elmatera, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, (2017), **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**, Cetakan ke 9 Edisi ke 10, PT. Remaja Rosdakarya Offset : Bandung.
- Moenir, H.A.S, (2015), **Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia**, Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, V, (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta : Murai Kencana.
- Sedarmayanti, (2017), **Manajemen Perkantoran Modern**, Cetakan ke 1, Mandar Maju : Bandung.
- Sopiah, dan Etta, (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, CV ANDI OFFSET : Yogyakarta.
- Sugiyono, (2017), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan ke 26, CV ALFABETA : Bandung.
- Amrulloh, A. M. K & Pramusinto, H, (2017), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekecamatan Sukorejo. *Economic Education Analyssis Journal*.
- Chasanah, iswatun & Rustiana, A, (2017), Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analyssis Journal*.
- Humaira, Malia, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
- Ningsih, Dhewanti Ayu, (2019), Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.
- Putri, Dwi Berliana, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas

Kerja, Kompetensi Pegawai Terhadap
Pengelolaan Arsip dan Kinerja.
Utami, Suri Dwi, (2019), Pengaruh Fasilitas
Kerja dan Karakteristik Individu
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Ira Widya Utama Medan.