PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAGULUNG

SKRIPSI

Oleh:
Salilasni Br Sitepu
151010025

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL & HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAGULUNG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh:
Salilasni Br Sitepu
151010025

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Salilasni Br Sitepu
NPM	: 151010025
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAGULUNG"

Adalah merupakan hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, pada naskah skipsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah dituliskan atau dipublikasi oleh orang lain kecuali dituliskan dikutip didalam naskah ini dan disebutkan pula sumber kutipan dan daftar pustaka.

Bila ditemukan dalam naskah ini terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia untuk naskah skripsi ini digugurkan dan data yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenernya dan tanpa paksaan.

Batam, 04 Agustus 2022

Salilasni Br Sitepu
151010025

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAGULUNG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh
Salilasni Br Sitepu
151010025

Telah disetujui oleh pembimbing
pada tanggal seperti yang tertera di bawah ini

Batam, 04 Agustus 2022

Timbul Dompak, S.E., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sagulung-Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik sampel jenuh, maka sampel diperoleh sebanyak 56 responden yang diberikan dalam bentuk kuisioner. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengujian yang dilakukan antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa jawaban responden terhadap variabel fasilitas kerja yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 4,066 dan masuk dalam kategori tinggi atau baik, jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 4,058 dan masuk dalam kategori tinggi atau baik, serta jawaban responden terhadap variabel kinerja yaitu dengan jumlah rata-rata adalah 4,147 dan masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hipotesis dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ari hasil uji t nilai variabel fasilitas kerja sebesar 2,184 > nilai t tabel 2,004, atau dapat dikatakan bahwa terdapat ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung, dan ari hasil uji t nilai variabel lingkungan kerja sebesar 2,276 > nilai t tabel 2,004, atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan: ada pengaruh antara linkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung. Untuk hasil Uji-F, nilai F tabel dengan jumlah sebesar 3,17, sedangkan nilai F hitung adalah sebesar 88,747, atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung. Dari hasil uji R perhitungan korelasi diperoleh nilai R square sebesar 0,770 yang berarti cukup kuat dan positif. Berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 77,0%. Selebihnya 23,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to describe the effect of work facilities and work environment on employee performance at the Sagulung District office, Batam City. This research is a descriptive quantitative research, with a saturated sample technique, the sample obtained is 56 respondents who are given in the form of a questionnaire. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. Testing techniques carried out include instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that the respondents' answers to the work facilities variable, with an average number of 4.066 and included in the high or good category, the respondents' answers to the work environment variable, with an average number of 4.058 and included in the high or good category, and respondents' answers to the performance variable with the average number is 4,147 and is included in the high or good category. The hypothesis in this study states that from the results of the t-test the value of the work facilities variable is 2.184 > the t-table value is 2.004, or it can be said that there is an influence between work facilities on the performance of employees at the Sagulung District Office, and from the t-test results the value of the work environment variable is equal to 2,276 > t table value 2,004, or it can be said that Hypothesis 2 which states: there is an influence between the work environment on employee performance at the Sagulung District Office. For the results of the F-Test, the F table value is 3.17, while the calculated F value is 88.747, or it can be said that there is an influence between work facilities and the work environment on the performance of employees at the Sagulung District Office. From the results of the R test for correlation calculations, the R square value is 0.770, which means it is quite strong and positive. It means that the variables of work facilities and work environment can explain the performance variable of 77.0%. The remaining 23.0% can be explained by other variables that are not included in this research model

Keywords*: Work Facilities, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah Yang Maha Esa karena kasih karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini yang adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1 pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam..

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis senantiasa menerima kriti dan saran untuk segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis mengucapkan banyak terima kasih dengan rendah hati dan tulus kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Yang telah membantu untuk melancarkan dan memudahkan segala urusan penulis dalam skripsi.
2. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam.
3. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
5. Bapak Timbul Dompak, S.E., M.Si. Selaku pembimbing skripsi saya pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
6. Bapak Dr. Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP. Selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam
7. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
8. Kedua Orang Tua penulis yang memberikan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Kekasih yang masih setia menemani dalam kesulitan semoga kita kedepannya dimudahkan dalam segala hal.
10. Kakak, abang dan teman-teman terdekat yang selalu memotivasi.
11. Semua Orang di sekeliling penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua Pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden.

Semoga selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki, dan semoga ALLAH.SWT membalas kebaikan yang telah diberikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 04 Agustus 2022

Salilasni Br Sitepu

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRAC ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
BAB I. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 2
1.3 Batasan Masalah 3
1.4 Rumusan masalah 4
1.5 Tujuan Penelitian 4
1.6 Manfaat Penelitian 5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 Fasilitas Kerja 7
2.1.1 Karateristik Fasilitas Kerja 8
2.1.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja 8
2.1.3 Indikator Fasilitas Kerja 10
2.2 Lingkungan Kerja 10
2.2.1 Hal-Hal Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 11
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja 12
2.3 Kinerja Pegawai 13
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 14
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai 14
2.4 Penelitian Terdahulu 15
2.5 Kerangka Berpikir 19
2.6 Hipotesis 19
BAB III. METODE PENELITIAN **21**
3.1 Desain Penelitian 21
3.1.1 Operasional Penelitian 21
3.2 Populasi dan Sampel 21
3.2.1 Populasi 22
3.2.2 Sampel 22
3.3 Objek Penelitian 23
3.4 Jenis dan Sumber Data 23
3.5 Metode Pengumpulan Data 23
3.5.1 Penyebaran Angket 23
3.6 Metode Analisis Data 24
3.6.1 Uji Kualitas Data 24
3.6.1.1 Uji Validitas Data 24

3.6.1.2 Uji Realibilitas Data 25
3.6.2 Metode Asumsi Klasik 27
3.6.2.1 Uji Normalitas 27
3.6.2.2.Uji Multikolinearitas 27
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas 28
3.6.3 Uji Pengaruh 28
3.6.3.1 Analisis Regrasi Linear Berganda 29
3.6.4 Uji Hipotesis 29
3.6.4.1 Uji t 29
3.6.4.2 Uji F atau Uji Simultan 30
3.6.5 Analisa Koefisien Determinasi (R2 30
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian 31
3.7.1 Lokasi Penelitian 31
3.7.2 Jadwal Penelitian 31
BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Profil Responden 33
4.2 Uji Validitas dan Realibilitas Data 35
4.2.1 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja 36
4.2.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 37
4.2.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 38
4.2.4 Uji Validitas Variabel 39
4.3 Uji Normalitas 42
4.4 Uji Multikolinearitas 42
4.5 Uji Heterokedasitas 43
4.6 Uji Linear Berganda 44
4.7 Uji t 45
4.8 Uji F 47
4.9 Uji R^2 48
4.10 Pembahasan 49
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 52
5.1 Simpulan 52
5.2 Saran 52
DAFTAR PUSTAKA 56
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN 59
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP 61
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN 62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interval Validitas 24
Tabel 3.2 Indeks Koefisien Realibilitas 26
Tabel 3.3 Waktu Penelitian 31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 33
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 34
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 34
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 35
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja 36
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja 37
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Instrument 38
Tabel 4.9 Uji Kolomorov Smirnov 41
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas 42
Tabel 4.11 Uji Rank Spearmen 43
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda 44
Tabel 4.13 Uji t 46
Tabel 4.14 Uji F 47
Tabel 4.15 Uji R Square 48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas..... 39
Gambar 4.2 Normal Probablity Plot 40

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisien Pearson Moment 25
Rumus 3.2 Cronbach's Alpha 26
Rumus 3.3 Analisis Regrasi Linear Berganda 28
Rumus 3.4 Nilai t 29
Rumus 3.5 Nilai F 30
Rumus 3.6 Analisis Koefisien Determinasi 30

UPB

Universitas Putera Batam

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelayanan adalah pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Setiap orang yang hidup bermasyarakat membutuhkan Negara dalam bentuk . Negara ialah organisasi besar yang didalamnya terdapat suatu sistem atau aturan yang berlaku bagi setiap individu didalamnya. Manusia yang hidup dan bersosialisasi selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam pemenuhan kebutuhan. Baik berbentuk barang ataupun jasa yang disediakan. Dewasa ini salah satu penyedia layanan dalam bermasyarakat adalah Negara. Negara bertanggungjawab penuh untuk memenuhi kebutuhan rakyatnya baik dari segi barang mau pun jasa. Pelayanan Negara terdekat dan mudah didapatkan ialah pada kantor kecamatan terdekat.

Kantor kecamatan merupakan kantor yang melayani masyarakat berdasarkan wilayah yakni kecamatan. Biasanya kecamatan mengurus surat-menyurat yang berhubungan dengan tempat tinggal masyarakat. Sebagai salah satu penyedia jasa layanan public kantor kecamatan membutuhkan sumberdaya yang handal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumberdaya merupakan hal wajib dalam setiap instansi. Yang dimaksud sumberdaya disini adalah pegawai yang tugasnya adalah memberkan layanan publik. Sebuah instansi dipandang mampu memberikan pelayanan dengan penuh terhadap masyarakat adalah bila instansi tersebut memiliki pegawai yang dapat memberikan kinerja baik dalam memenuhi kebutuhan pengguna jasa.

Semua instansi biasanya berusaha semaksimal mungkin untuk tujuan instansi. Kinerja pegawai dalam memuaskan masyarakat merupakan factor utama. Kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja. Fasilitas merupakan hal yang gunanya memudahkan sebuah tugas. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan pekerjaan bisa berupa benda-benda dan uang

jadi dalam hal ini fasilitas disamakan sebagai sarana yang terdapat pada instansi tersebut.

Lingkungan kerja adalah area atau wilayah dimana aktivitas pemenuhan tugs tersebut dilaksanakan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja pegawai lebih optimal. Lingkungan kerja banyak mempengaruhi pegawai secara emosional. Apabila pegawai menyenagi lingkungan kerja diama Ia bekerja maka ia akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja akan digunakan dengan efektif.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilakan oleh seseorang atau proses yang sudah ditetapkan sebelumya. Kinerja pegawai ialah bagian yang penting dalam sebuah instansi. Sukses atau tidaknya sebuah instansi dalam memberikan atau memuaskan masyarakat atau pengguna instansi ditentukan dari kinerja pegawainya. Iitulah sebabnya sangat penting mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Seiring berjalannya waktu dan semakin banyak pegawai yang dipekerjakan demi pemenuhan kebutuhan masyarakat tidak menjamin kebutuhan tersebut tercukupi. Dapat dilihat dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan pegawai yang bekerja di instansi publik tidak memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Pegawai sering dianggap belum mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang sekarang memang sangat banyak.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah kinerja pegawai menjadi persoalan yang tidak akan ada pernah berakhir seiring bertambahnya kebutuhan masyarakat yang dianggap buruk dan tidak memadai saat ini memang santer terdengar di setiap instansi pemerintahan. Baik instasi berupa pemberi pelayanan jasa maupun barang. Keberhasilan suatu instansi public dapat dinilai dari hasil kerja yang mampu ditunjukkan oleh pegawainya. Setiap instansi perlu melakukan program pengembangan bagi setiap

pegawai secara menyeluruh demi peningkatan hasil kerja pegawai. Program pengembangan pegawai menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai dan ini menunjukkan kepedulian instansi terhadap pegawai dan mengharapkan pegawai berkembang.

Sebagaimana uraian diatas adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Tersedianya fasilitas kerja memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman akan memberikan pegawai semangat dalam melakukan tugas dengan baik. Adapun yang menjadi masalah pada Kantor Kecamatan Sagulung minimnya fasilitas kerja dan lingkungan kerja sehingga menghambat kinerja pegawai. Diketahui bahwa Kantor Kecamatan Sagulung adalah instansi publik yang seharusnya memenuhi kebutuhan dasar masyarakat Kecamatan Sagulung baik dari segi surat-menyurat maupun dalam hal pemberdayaan masyarakat sekitar.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor Fasilitas kerja menjadi acuan kinerja pegawai dan menjadi variabel bebas pertama (X_1)
2. Faktor Lingkungan kerja menjadi acuan kinerja pegawai dan menjadi variabel bebas kedua (X_2)
3. Kinerja pegawai menjadi penilaian dalam penelitian ini dan mejadi variabel terikat (Y)
4. Objek penelitian terfokus kepada pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan seperti diatas, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung?
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung?

1.5.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung
3. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun mafaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. `Pemahaman teori tentang administrasi perkantoran, Manajemen pelayanan, Sumber daya Manusia

2. Pemahaman konsep tentang fasilitas kerja dan lingkungan kerja

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Objek Penelitian

a. Sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai menjadi lebih prima.
b. Data atau informasi sebagai dasar pengambilan keputusan pada lingkungan Kantor Kecamatan Sagulung

Bagi Peneliti selanjutnya

a. Dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.
b. Menjadi tambahan bacaan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja Husnan (Wahyuni, 2014:127) adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan *performance* pegawai diperlukan pendekatan yang diarahkan pada factor psikologis pegawai, seperti kepribadian, motivasi atau emosionalnya. Pada hakekatnya setiap orang yang bekerja akan lebih merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja bila di kantor disediakan fasilitas yang memadai agar yang menjadi kebutuhannya terpenuhi, jadi pegawai tidak hanya dipandang sebagai alat produksi.

Faktor lainya yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja berguna bagi pegaawai dalam menuntaskan tugas dan pekrjaannya. Dengan tersedianya fasilitas yang lengkan untuk menunjang hasil kerja pegawainya, maka kinerja pegawai akan meningkat yang pada akhirnya akan menunjang produktifitas secara kolektif.

Untuk itu, sepatutnya organisasi/institusi semestinya memiliki fasiltias pendukan yang berguna bagi kelancaran proses kerja dalam organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang lengkap akan memiliki dampak positif bagi proses bisnis organisasi tersebut. Adapun begitu banyak jenis dan bentuk fasilitas kerja yang dapat disesuaikan manfaatnya dengan keperluan organisasi/perusahaan. Maka dari

itu, sebaiknya semua fasilitas kerja bagi pegawai harus diseusuikan dengan setiap pekerjaan di kantor agar tidak menghambat tugas dan pekerjaan tiap pegawai.

Semakin besar aktivitas pendukung dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu. Sebuah kantor pasti memiliki fasilitas yang gunanya mempermudah dan mempercepat pekerjaan pegawai. Kesesuaian manfaat dari fasilitas kerja akan sangat berengaruh terhadap efisiensi penggunaan fasilitas tersebut dalam hal membantu pekerjaan pegawai. Fasilitas yang tersedia juga harus dipertimbangkan masa pakai dan keterkaitan dengan teknologi yang berkembang saat ini. Fasilitas yang ketinggalan zaman akan memperlambat kerja pegawai dalam pelayanan. Perlu juga dilakukan penyuluhan untuk pegawai agar dapat lebih memahami fungsi dari fasilitas yang disediakan.

2.1.1. Karakteristik Fasilitas

Menurut Hartanto (2015: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik

Fasilitas ini digunakan secara terus-menerus dan jangka pakai panjang serta permanen atau biasanya lebih lama dari setahun.

2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dimaksud memberi manfaat dimasa mendatang adalah fasilitas yang bisaya igunakan instansi atau perusahaan tetap dapat berguna dimasa yang akan dating atau terpakai.

2.1.2. Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2010:22), jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

a. Mesin dan peralatannya yang merupakan semua alat utama yang difungsikan dalam mengerjakan semua tahap proses pekerjaan dalam perusahaan.

b. Prasarana, yaitu alat kerja pendukung yang gunanaya mempercepat pekerjaan dari pegawai agar pekerjaan lancer dan cepat selesai.

c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas atau barang-barang yang terdapat dikantor yang fungsinya memudahkan pegawai dalam bekerja, seperti furniture kantor contohnya lemari cabinet, kursi kerja, meja dan lain-lain atau peralatan elektronik seperti mesin fotocopi, printer, laptop/PC, kalkulator dan sebagainya.

d. Peralatan inventaris, yaitu Alat atau barang yang dianggap perlu namun bisa ditunda atau dialihkan kepada barang yang lain seperti mobil dinas, motor, kendaraan operasional dan sebagainya.

e. Tanah, yaitu asset yang ada dan luas yang diatasnya dilakukan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan guna kebutuhan perusahaan atau instansi.

f. Bangunan, yaitu sangat penting karena digunakan sebagai tempat atau central semua aktivitas para pegawai

g. Alat transportasi, yaitu alat yang dapat dipakai untuk mobilitas kegitasn bisnis/organisasi, seperti halnya mobil, truk, motor dan sebagainya

Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka dapat menentukan keberhasilan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, yang pada akhirnya adalah meningkatnya kinerja organisasi, serta dengan meningkatnya kinerja pegawai maka pegawai akan merasa puas akan pekerjaannya.

2.1.3. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu sarana prasarana kerja menurut Assauri (2015:79) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja meliputi:

1. Kondisi gedung atau kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Tempat parkir
4. Kamar kecil atau toilet
5. Ruang istirahat pekerja
6. Cafetarian
7. Alat komunikasi

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan dapat mempengaruhi egawai secara emsional maksudnya seperti motivasi dan hal ini dapat meningkatkan rasa semangat untuk bekerja dalam hati pegawai Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan menyukai pekerjaannya lalu akan semakin baik pegawai dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja adalah area kerja pegawai melaksanakan kegiatan tugas setiap harinya..

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Affandi (2018:66) lingkungan kerja ialah segala hal yang berada disekeliling para pegawai yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembapan, pentilasi udara, cahaya, suara yang berisik dan yang lainnya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi sebagai metode kerja baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Lingkungan kerja yang baik akan meingkatkan motivasi pegawai, karena bila lingkungan kerja mendukung keingingan pegawai, tentu hasil akhirnya adalah tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggungjawabkannya. Rasa semangat dan ingin melakukan tugas dengan focus karena lingkungan kerja yang bak, akan terlihat dari tindakan yang dipicu oleh kreatifitas pegawai.

2.2.1 Hal-Hal Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan kebutuhan sebagai sumber lingkungan kerja rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan (2001) bahwa “Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”.

Kekuatan utama yang mendorong semangat kerja adalang lingkungan kerja yang didorong untuk mencapai reward dan menghindari punishment yang ada. Bagi pegawai, setidaknya terdapat enam faktor pemuas, yaitu:

1. Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)

2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

4. Peluang untuk maju (*Advancement*)

5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)

6. Pengembangan karir (*The Possibility of Growth*).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai ikatan kuat dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat membuat rasa aman, nyaman, dan tentram. Menurut Affandi (2018:70) indikator linkungan kerja ialah :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang baik dan cukup akan memberikan kesan nyaman untuk mata pegawai. Dengan begitu akan menambah efisiensi dalam bekerja, meningkatkan kecepatan kerja dan mengurngi kemungkinan kesalahan dalam bekerja. Pemberian penerangan juga tidak boleh berlebihan karena akan mengganggu fungsi pengelihatan.

2. warna

Warna juga merupakan salah satu faktor penting karena dapat mempengaruhi emosional pegawai. Kesesuaian warna dinding dan alat kerja akan memberikan ketenangan dan kegembiraan bagi pegawai dalam bekerja..

3.Udara

Yang dimaksud udara adalah suhu ruang tempat bekerja, pentilasi yang tersedia juga bisa kelembapan udara. Hal ini jadi perhatian karena selain berpengaruh

terhadap kesehatan juga merupakan faktor utama dalam hal kenyamanan dalam bekerja

4. Suara

Polusi suara adalah salah satu pemecah konsentrasi paling umum. Karena itu perlu meletakkan alat dengan bunyi yang memgganggu pada tempat khusus agar proses kerja pegawai pada ruangan lain tidak tergganggu.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu yang terlihat dari seseorang atau sesuatu proses akhir dari tugas yang dihasilkan seseorang. Sealipun kineraja tidaklah akhir dari rangkaian panjang seubah proses, tetapi semua itudapat dilihat dari awal kegiatan yaitu inputan/masukan, lalu diproses, lalu output/hasil dan outcome/manfaat. Kinerja hanya dapat diukur dari kualitas kerja pegawai, maka dari itu nilai kualitas kerja akan dilihat dari unsur yang memiliki aspek berikut yaitu: keefektifan, efisien, kecermatan (accuracy), keawetan (durable), kecocokan (relevance), mengesankan (impressive), pemenuhan terhadap standar. Amir (2015:3).

Kinerja tidak muncul dengan sendiri melainkan harus ditumbuhkan dan dipupuk. Kinerja juga haruslah dikelola oleh pimpinan. Pemimpin juga harus dapat mendiskusikan dan menetapkan secara bersama dengan pegawai. Tanpa penetapa tugas yang jelas akan memunculkan kebingungan da kekeliruan dalam meaksanakan tugas. Hal ini sudah tentu mengurangi kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015**:**68), secara besar kinerja ini disebabkan

oleh tiga faktor, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari :kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang keluarga, strata social, penggjian, asal-usul dll.

2. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumber daya manusia, pimpinan, hirarki, imbalan, struktur, desain pekerjaa.

3. Variabel psikologis yaitu persepsi, kepribadian, pendidikan dan motivasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Tolok ukur keberhasilan bagi organisasi.perusahaan adalah kinerja. Untuk itu hal utama untuk mmperoleh kinerja yang baik adalah disiplin pegawainya. Dengan disiplin yang tinggi, seperti salah satu contohnya adalah bila pegawai hadir tepat waktu maka organisasi telah berhasil manjalankan aturan dengan baik yang diharapkan dapat memompa kinerja pegawai.

Indikator kinerja karyawan menurut Ansory & Indrasari (2015:20) sebagai berikut:

1. Sikap
2. Disiplin kerja
3. Kerja sama
4. Kualitas kerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai maka perlu dilakukan evaluasi kinerja. Pada hakikatnya, kinerja dievalausi adalah agar organisasi dapat secara berkesinambungan terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisai dengan peningkantan kinerja perorangan. Dalam menilai kinerja tidak boleh semata hanya melihat hal-hal yang fisik dan kasat mata, tetapi harus juga menyeluruh yang

menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dimulai.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dilakukan oleh Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong dan Deysi Tampongangoy yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara yang dipublis oleh Program Studi Admnistrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 3 No 046 tahun 2017. Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pegaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Adapun hasil dari penelitian tersebut ialah Fasilitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.
2. Penelitian yang dilakukan oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini pada tahun 2015 berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta dipublikasi oleh Jurnal Ilmu Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3 No.1. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Hasil dari penelitian yang dilakukan terlihat lingkungan kerja yang ada pada instansi dapat memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.

3. Penelitian oleh Suwarto pada tahun 2020 yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai yang penelitiannya dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Muaro Jambi yang dipublikasi oleh Eksis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah kemampuan kerja dan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muaro Jambi positif dan signifikan.
4. Penelitian yang dilakukan Jonner Lumban Gaol, Lamminar Hutabarat dan Endienei Meisari Bate'e pada 2020 yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dipublikasi oleh Jurnal Darma Agung Vol. 28 No.2. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil yang ditemukan dari penelitian adalah adanya pengaruh secara simultan antara Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
5. Penelitian yang dilakukan Robitoh, Muhammad Rajab Tambusay, Syamsul Effendi, Rosnaya Harahap dan Indah Adelina yang berjudul

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota TanjungBalai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota TanjungBalai. Hasil dari penelitian tersebut Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai BPBD Kota Tanjung Balai.

6. Penelitian oleh Sunarno 2021 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang dipublikasi oleh Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No.2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hasil dari penelitian tersebut adanyan pengaruh signifikan dan simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
7. Penelitian oleh Heni Cahya Ramdani, Femi Handayani dan Nur Madiastuti pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Banten yang dipublikasi oleh JIFIS Vol. 27 No.1. adapaun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terbhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distrbusi Banten. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir

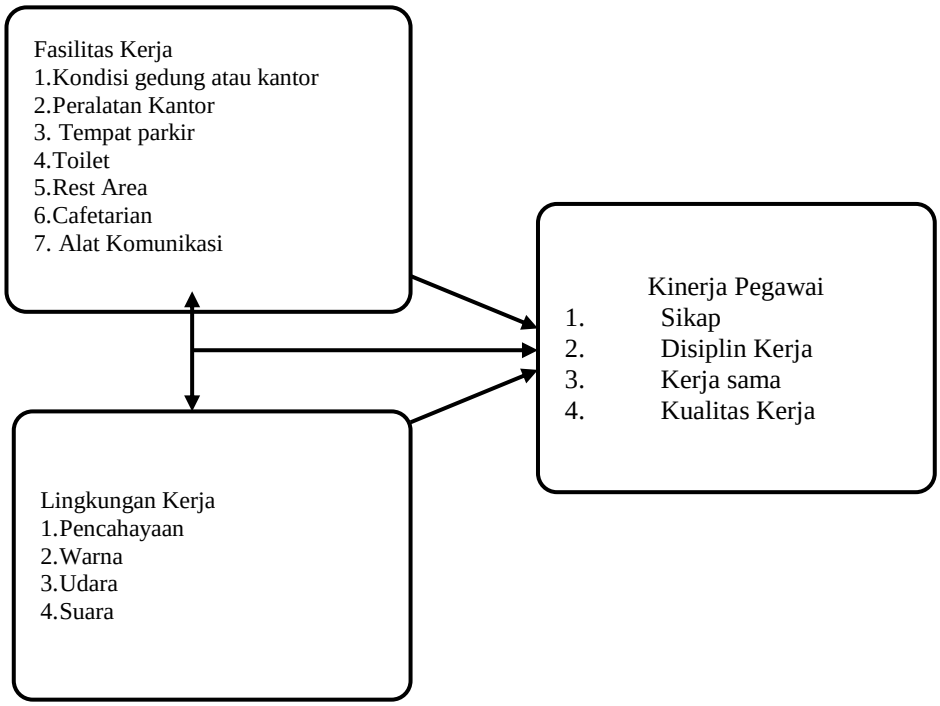
secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero Distribusi Banten.

8. Penelitian oleh Timbul Dompak dan Angel Purwanti yang berjudul The Effect Of Dicipline and Human Resources Competence On Employee Performance Of Badan Pengusahaan (BP) Batam yang dipublikasi oleh Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam ayng tujuannya untuk menganalis pengaruh disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam. Hasil dari penelitian ini secara parsial terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Bahagia dan Rini Astuti yang berjudul Analysis Of Factors That Affect Employee Performance yang dipublikasi oleh Jurnal Of International Conference Proceedings yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan (perusahaan swasta di kota Medan). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat empat faktor dominan yang mempengaruhi keputusan kinerja pegawai yaitu pengembangan pegawai, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2016, 88) menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diindentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari hasil uraian teoritis diatas,

maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran (Sumber: Data Penelitian, 2022)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (sugiyono,2018:93). Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagaimana berikutnya:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung

3. Fasilitas kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini didesain untuk memperoleh bukti nyata dan memperoleh jawaban atas pernyataaan yang tersaji dalam kuisioner yang disampaikan pada responden. Adapun penelitian ini bertujaun memecahkan permasalah yang terjadi dan mengembangkan teori yang ada. Pendekatan yang dilakukan pada pernelitian ini adalah deskriptif kuatitatif dimana metode ini telah memenuhi kaidah keilmuan yaitu objektif, rasional, konkrit dan sistematis serta terukur. (Sugiyono, 2016: 70) Disini penulis akan menjelaskan Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sagulung.

3.1.1. Operasional Variabel

Sebagaimana dijelaskan pada Bab II, bahwasanya penelitian ini menggunakan vaiabel independent dan variabel dependen. Variabel indepeden biasa disebut variabel bebas adalah variabel prediktor dimana variabel ini merupakan variabel yang memegaruhi atau yang menjadi sebab dari varibel terikat (dependen). Pada penelitin ini, variable independent adalah Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, yang dimaksud variabel dependen atau biasa disebut variabel bebas adalah variabel output atau konsekuen, artinya adalah variabel ini menjadi akibat dari variabel bebas. Pada peneltiaini ini, yang menjadi varibel terikat adalah kinerja pegawai.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Umumnya dalam penelitian kerap kali ditemukan masalah data, dan yang terbesar masalah data adalah pada besarnya populasi, tetapi sesungguhnya sumber data yang dibutuhkan bergantun pada masalah yang akan diteliti atau hipotasa yang hendak diuji kebenarannya. Pelu sekali menemukan sumber data yang tpat, kesalahan pada penentuan sumber data akan membuat dta yang terkumpul terbuang dan membuat kesalahan dalam menarik kesimpulan.

Populasi adalah wilayah general yang terdapat subjek maupun objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu dan sudah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan lalu akan diambil kesimpulan. Populasi bukan hanya bicara jumlah subjek yang diteliti tetapi juga adalah sifat dan karakter objek (Pasolog, 2013:99)

3.2.2 Sampel

Penelitian tidak harus meneliti semua jumlah populasi, karena masalah waktu dan juga biaya yang dikeluarkan akan besar. Maka diambillah sebagian dari populasi unuk mempermudah dilakukan penelitian yang sering disebut sample. Menurut Nawawi Sampel (Pasolong, 2013: 100), sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sumberdata yang riil dalam riset, dan sampel harus dapat mewakili populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana ukuran sampel adalah dengan membandingan ukuran populasi dengan presentasi kelonggaran ketidaktelitian, karena dalam mengambil sampel, ambang batas yang dapat ditolerir pada taraf kesalahan sebesar 10%.

3.3 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Sagulung.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer adalah data yang didapatkan sengan langsung dari sampel yang menjadi responden dengan cara membaikan kuisioner.

b. Data Sekunder merupakan data pelengkap yang diperoleh dari kepustakaan membaca buku, mengutip ungkapan dan pengertian dari para ahli yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyeluruh untuk memperoleh sampel dari populasi yang dimaksud, : supaya bisa didapatkan data yang lengkap maka dipilih dengan menggunakan

3.5.1 Penyebaran Angket (*Quesioner*)

. Penyebaran kuisioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan dengan tertulis kepada sample atau responden penelitian untuk diberikan jawaban. Penyebaran kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang yang sangat efisien asal peneliti paham betul dengan variable yang akan diteliti maupun harapan dari responden. Peneliti menggunakan kuisioner dengan model pernyataan tertutup dengan meyediakan pilihan jawaban yang mengacu pada skala likert. Adapun skala likert umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur prsepsi, opini dan sikap manusia akan fenomema sosial yang terjadi. Adapun bobot nilai skala jawaban kuisioner adalah sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

CS (Cukup Setuju) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Hasil jawaban kuisioner yang diisi oleh responden harus diuji datanya, dengan tujuan agara diperoleh kualitas data yang valid dan reliabel.

3.6.1.1 Uji Validitas Data

Untuk mengukur validitas data dapat diketahui dari setiap item pernyataan yang tertera dalam kuisioner, maka hasil uji yang membuktikan data tersebut valid adala dari angka koefisien korelasi seperti halnya dalam uji uji *pearson product moment, rank spearman* dan sebagainya. Agar setiepa item pernyataan dapat dikatakan layak, menurut (Wibowo, 2012: 36) umumnya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf 0,05, artinya adalah apabila satu item pernyataan dinaytakan valid bila menngacu pada interval validitas berikut:

Tabel 3.1 Interval Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Besarnya nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Koefisien Pearson Moment*

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi r pearson

n : Jumlah sampel

x : Variabel bebas

y : Variabel terikat

Uji ini dapat dibuktikan dengan uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 0.05. Syarat data dinyatakan valid atau tidak valid, ditentukan kriteria berikut:

1) Apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, artinya setiap item pernyataan kuisioner dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap total skor tersebut, maka item tersebut dinyatakan valid.
2) Apabila nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel, artinya setiap item pernyataan kuisioner dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor tersebut, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas Data

Istilah reliabilitas data merujuk pada hasil yang relative konsisten bila diukur dengan diulang dua kali bahkan lebih. Dalam statistic, diketahui terdapat beberapa pendekatan dalam menguji reliabilitas alat ukur seperti; *Formula Belah Dua Spearman-Brown*, metode *Anova Hoyt*, *Formula Flanagan* serta Test Ulang.

Hanya saya, umumnya penelitian mengacu pada instrument data berbasis metode *Cronbach's Alpha*.

Adapun rumus metode *Cronbach's Alpha* adalah:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b{}^2}{\sigma_t{}^2}\right)$$ ***Rumus 3.2*** *Cronbach's Alpha*

Keterangan:

r_t : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah butir pernyataan

$\sum\sigma\ b^2$: Jumlah varian pada butir

$\sigma\ 1^2$: Varian total

Cara untuk menarik simpulan reliabel atau tidaknya data adalah dengan membandingkan nilai alpha dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas.Data dapat dikatakan reliabel, apabila r-alpha lebih besar dari > r tabel (nilai alpha > 0,60). Berikut adalah kriteria indeks koefisien reliabilitas:

Tabel 3.2 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

3.6.2 Metode Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan uji awal atau pre-test akan suatu instrument yang digunakan dalam mengambil data, bentuk dan jenis data yang akan diolah dari data (Wibowo, 2012: 61).

3.6.2.1 Uji Normalitas

Normalitas data diperlukan untuk melihat perbedaan yang ada (residu) yang diteliti teristribusi normal atau tidak normal. Hasil data yang dikatakan terdistribusi secara normal akan dapat dilihat dari kurva yang berbentuk *bell-shaped curve*. Apabila data tidak berdistribusi normal dan jumlah sampel kecil kemudian jenis data nominal atau ordinal maka metode analisis yang paling sesuai adalah statistik non-parametrik.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diukur dengan uji yang dapat mendeteksi dan menguji persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas atau tidak. Umumnya cara yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya gejala multikolinearitas adalah dengan angka *Variance Inflation Factor* (VIF). Korelasi yang bebas multikolinearitas memiliki nilai VIF kurang dari 10.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat gejala ketidaksamaan varian residualnya dalam model regresi. Dalam mengujinya ada metode yang umum digunakan metode Park Gleyser. Untuk mengukurnya, dapat disimpulkan dari hasil probabilitasnya, bila hasilnya lebih besar dari nilai alpha 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model tersebut.

3.6.3 Uji Pengaruh

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisiregresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari 1 variabel independent. Hal ini dilakukan aga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabeli independent terhadap variabel dependen. (Wibowo, 2012: 126).

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen (terikat) dan fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas), maka persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e}$$

Rumus 3.3 *Analisis Regresi Linear Berganda*

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien variabel X_1 dan X_2

X_1 : Fasilitas Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

e : Kesalahan Random

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur hubungan semua variabel independent secara bersamaan dengan variabel dependen umumnya digunakan F-Test, sedangkan untuk menguji hubungan tiap variabel independent saecara masing-masing atau parsial diukur dengan uji t-statistik.

3.6.4.1 Uji t

Adapun rumus Uji-t adalah sebagai berikut:

$$t = r\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$ **Rumus 3.4** Nilai t

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

r^2 : Koefisien determinan

n : Jumlah sampel

Adapun kriteria pengujian hipotesis pada uji t adalah:

a. H0 diterima bila < t tabel atau t hitung < t tabel
b. H0 ditolak bila t hitung < t tabel atau t hitung > t tabel

Koefisien regresi sebuah variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen jika nilai t hitung > t tabel, atau probabilitas (Sig) < α. Untuk menentukan besaran t tabel digunakan rumus α = 10% : 2 dengan derajat kebebasan n-2, dimana n adalah jumlah responden.

3.6.4.2 Uji F atau Uji Simultan

Cara untuk mencari F hitung adalah seperti berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2}{1-r^2}(n-2)$$ **Rumus 3.5** Nilai f

Keterangan

F : Nilai f

r^2 : Koefisien determinasi

n : Banyaknya sampel

Dalam statistik, terdapat syarat Uji-F yaitu bila nilai signifikan F < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

3.6.5 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisen determinasi digunakan untuk mengukur model penelitian tersbut dapat menjelaskan peneltian. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai hasil yang menjelaskan variabel Kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja, sementara persentase sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model peneltiain tersbut. Adapun rumus Koefisien Determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{Sum\ of\ Square\ Regression}{Sum\ of\ Square\ total}$$ **Rumus 3.6** Analisis Koefisien Determinasi

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Loksi penelitian pada penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Sagulung Batam. Alamat lengkap adalah Jalan Putri Hijau No. 1 Sagulung Batam. Alasan peneliti memilih kantor kecamatan Sagulung sebagai lokasi penelitian karena ini merupakan kantor terdekat tempat masyarakat mendapatkan pelayanan dari instansi publik.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jangka waktu pelaksaanan penelitian adalah selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret 2022 dan akan berakhir sampai pada bulan Agustus 2022. Penelitian dimulai dengan dilakukannya pra riset pada tempat penelitian selama 3 minggu pertama. Di minggu pertama bulan April 2022 dilakukan pengajuan judul penelitian setelah itu di minggu kedua dan ketiga maka dilakukan pengajuan untuk melakukan penelitian.

Setelah surat izin penelitian dikeluarkan pihak kampus maka dimulailah penulisan proposal pada minggu keempat dibulan April 2022 . Dilanjutkan dengan penyusunan instrument penelitian pada minggu kedua bulan Mei 2022 serta uji coba instrumentnya pada minggu keempat bulan Mei 2022. Pengumpulan data dengan cara penyebaran angket atau kuesioner dilakukan pada pertengahan bulan Juni 2022. Setelah data dari kuisioner terkumpul dilakukan analisis data pada minggu ketiga bulan Juni 2022. Penyusunan laporan dilakukan setelah analisis data selesai dilakukan. Penyusunan laporan ini dimulai dari minggu pertama bulan sampai minggu ketiga bulan Juli 2022.

Tabel 3.3 Waktu Penelitian

No	**Kegiatan**	**Bulan**																			
		Maret				**April**				**Mei**				**Juni**				**Juli**			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul Penelitian																				
3	Pengajuan Izin Penelitian																				
3	Penulisan Proposal Penelitian																				
4	Penyusunan Instrumen																				
5	Uji Coba Instrumen																				

6	Pengumpulan Data																				
7	Analisis Data																				
8	Penyusunan Laporan																				

Sumber: Peneliti (2022)

UPB

Universitas Putera Batam