

# IMPLIKASI FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SULAWESI SELATAN

Donisius Efriandi<sup>1</sup>, Nurhani<sup>2</sup>, Muh. Ihsan HM .Baso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

<sup>1</sup>[donisusefriandi07@gmail.com](mailto:donisusefriandi07@gmail.com), <sup>2</sup>[nurhaniani.ypup@gmail.com](mailto:nurhaniani.ypup@gmail.com), <sup>3</sup>[ihsanbaso23@gmail.com](mailto:ihsanbaso23@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study was aimed to determine the influence of work facilities and work environment on employee performance at the office of Human Resources Development Agency (BPSDM) in South Sulawesi Province. This research method used a quantitative research design, with data collection techniques were questionnaires and documentation, and data analysis technique used multiple linear regression. The sample were 115 employees. The results showed that work facilities and work environment had positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously by 0.470, meant 47% of employee performance was influenced by work facilities and work environment, and the remaining 53% was influenced by other variables that not accounted for this research.*

**Keywords:** work facilities, work environment, employee performance.

*Published: 08-08-2023*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan pasti memerlukan adanya laba untuk tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Maka dari itu sebuah perusahaan diharuskan mampu memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang semakin hari semakin berkembang. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sering disebut dengan istilah pegawai atau karyawan.

Pegawai merupakan unsur terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan diharuskan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Menurut Asri (2019). Menurut Florida (2020), Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung jalannya roda

organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang telah tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Florida (2020), Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin baik fasilitas yang diberikan oleh kantor, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan akan mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Sebab kinerja pegawai merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Fasilitas kerja di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik, namun ada beberapa hal masih belum kondusif, diantaranya komputer yang Kurang memadai, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang menggunakan komputer secara bergantian dengan pegawai lain karena keterbatasannya komputer yang kantor sediakan. Selebihnya, fasilitas yang telah kantor sediakan untuk para pegawai telah mencukupi untuk menunjang kinerja pegawai.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di lingkungan dimana seseorang bekerja, dimana system kerja dan pengaturan kerjanya dilakukan perseorangan maupun kelompok. Menurut Bela Syavira Mokoolang (2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan adanya peningkatan kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

Masalah yang sering timbul di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan terkait lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai yaitu terdapat pekerjaan yang bersifat monoton, pekerjaan yang membuat jam berlebih dapat menyebabkan rasa bosan dan lelah pada para pegawai, yang menyebabkan adanya batasan hubungan kerja. hal tersebut mengakibatkan kurangnya rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik oleh pegawai satu dengan pegawai lainnya. oleh sebab itu, lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan dalam mendapatkan kinerja pegawai yang baik.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai sebagai bentuk pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah perusahaan dalam periode waktu tertentu. Menurut Novian (2019), Seorang pegawai harus mengikuti standar yang dirancang perusahaan berupa peraturan-peraturan yg sudah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang pegawai hanya bekerja tanpa mempunyai tujuan serta arah yang jelas dalam bekerja. Kinerja pegawai dianggap paling penting bagi organisasi karena keberhasilan pencapaian target dalam organisasi dapat terwujud apabila organisasi mempunyai kinerja buruh yang baik.

Sehubungan dengan hal diatas, fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi pegawai dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan

membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi selatan merupakan lembaga pemerintahan yang menyusun kebijakan teknis, rencana serta pemantauan dan evaluasi program pengembangan sumber daya manusia khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor tersebut memerlukan kinerja pegawai yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijakan yang telah diatur oleh pimpinan kantor agar kebijakan tersebut segera terwujud. Berdasarkan pemaparan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan judul “Implikasi fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut: 1).Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan? 2).Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan? 3).Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan ?.

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah: 1).Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) 2).Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan 3).Untuk mengetahui secara simultan pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut.

Menurut Wasiman (2020) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Budi (2019), Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu.

Menurut Sitompul (2018) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik perusahaan dan digunakan dalam aktivitas normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan menurut Rifai (2019) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipergunakan dan dipakai oleh karyawan pada suatu instansi atau perusahaan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar terlaksananya suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moenir (2016), terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja antara lain: a).Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu. b).Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas. c).Mutu barang yang lebih terjamin. d).Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin. e).Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya. f).Membuat rasa

ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

Selain fungsi dari fasilitas kerja, fasilitas kerja memiliki beberapa indikator, menurut Assauri dalam Agus,dkk (2021), indikator fasilitas kerja antara lain: 1).Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan. 2).Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya. 3).Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya). 4).Ruangan kesehatan yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja. 5).Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan. 6).Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk,traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Enny (2019), Lingkungan kerja ialah merupakan faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Agar bisa memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal, dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh pada tiap individu dalam menjalankan kewajiban

yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Kinerja karyawan akan meningkat karena pengaruh lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan tersebut akan menimbulkan persepsi dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Afandi (2018) memaparkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang meliputi temperature, kelembapan, ventilasi, dan kebersihan tempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal Sedarmayanti (2013). Motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Menurut Enny (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya: 1).Aspek pribadi, terdiri dari: keterampilan, ilmu, motivasi, keahlian, menyakinkan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap individu. 2).Aspek leadership, terdiri dari: mutu, dukungan, dan arahan yang diberikan oleh direktur. 3).Aspek kelompok, terdiri dari: mutu dorongan dan motivasi yang diberikan oleh teman dalam satu kelompok, menyakinkan terhadap sesama kelompok, kedamaian serta hubungan antar kelompok. 4).Aspek metode, terdiri dari: metode kegiatan, sarana dan prasarana pekerjaan disediakan oleh lembaga, prosedur lembaga, serta budaya prestasi didalam

lembaga. 5).Aspek situasional, terdiri dari: membebani serta pergantian wilayah internal dan eksternal.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, menurut Darmodiharjo dalam Irwan Yantu (2022), indikator lingkungan kerja yaitu: 1).Keamanan, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting 2).Kebersihan, perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. 3).Ketertiban, setiap pemimpin dan karyawan mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ketertiban untuk menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah dibebankan pada pemimpin dan karyawan. 4).Keindahan, untuk ruang kerja hendaknya dipikirkan warna-warna yang diinginkan. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. 5).Kekeluargaan, Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Menurut Amir, (2018), Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Sedangkan menurut Khurosani (2018) kinerja adalah hasil kerja

yang telah dicapai seseorang karyawan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu agar terlaksananya tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi.

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) ialah sesuatu yang di capai, prestasi yang di perlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Kasmir (2019) Kinerja ialah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah organisasi selama periode waktu tertentu. Bela Syavira Mokoolang (2022), menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnanya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Kasmir dalam Atty dan Darra (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: 1).Faktor Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh individu perorangan dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. 2).Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. 3).Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. 4).Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki oleh seseorang, dimana setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5).Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, maka akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. 6).Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah para karyawan untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. 7). Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. 8).Budaya organisasi merupakan norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, dimana norma tersebut mengatur segala hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan. 9).Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil. 10).Lingkungan kerja merupakan suasana lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut teori lain, yang dikemukakan oleh Samsuddin (2018) menjelaskan beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja kerja adalah: 1).Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. 2).Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. 3).Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi. 4).Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan. 5).Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. 6).Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien. 7).Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada

umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Kinerja pegawai memiliki beberapa indikator, menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1).Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bias dilihat dari hasil satu kesatuan angka 2).Kualitas hasil kerja dapat nilai dari bentuk yang diukur dan bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bias disampaikan dengan penilaian atau lainnya. 3).Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien. 4).Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 5).Inisiatif kesanggupan untuk memiliki dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa yang menjadi kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk menjadi semakin baik dalam melakukan pekerjaan walaupun dalam keadaan tertekan maupun keadaan susah. 6).Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apakah belum. 7).Kepemimpinan bias memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi. 8).Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran beruoa salah satu sifat yang susah diterapkan. 9).Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan.

Bela Syavira Mokoolang (2022), Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kantor Disdikbud Kabupaten Bolaang Mongondow Utara), Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Agus Edy Rangkuti (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Al Hazmi (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya, Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai, (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja tiap pegawai, 3) Fasilitas kerja dan juga lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai..

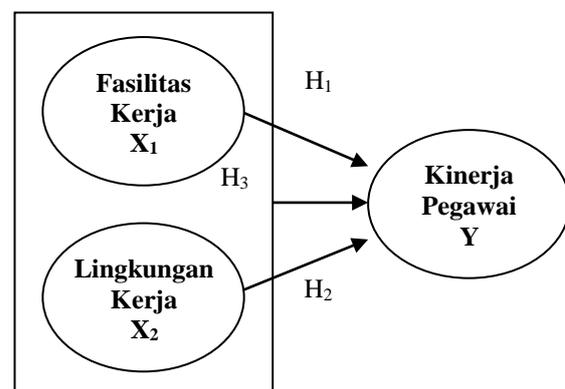
Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

H<sub>3</sub> : Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

**Gambar 1. Model Penelitian**



Sumber: Al Hazmi (2021).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) memaparkan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Sedangkan menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya. Pada penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Cendrawasih No. 233, Baji Mappakasunggu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90152. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan.

Jenis data dalam penelitian ini berfokus membahas mengenai data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungagn, yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sumber Data: a).Data Primer (Umar, 2013) merupakan data yang diperoleh dari sumber data secara langsung kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kusioner kepada responden, Observasi dan dokumentasi. b).Data Sekunder (Sugiyono, 2018) merupakan sumber data yang diperoleh tidak secara langsung, misalnya lewat orang lain atau dokumen.Pada penelitian ini informasi yang tersedia pada literature, wesite internet dan maupun data pendukung data primer.

Populasi (Sugiyono, 2018), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yakni sebanyak 161 orang pegawai. Sampel (Sugiyono, 2018) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Untuk menentukan pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling, dengan pengambilan sampel secara acak sederhana. Menurut Sugiyono (2018), simple random sampling adalah sebuah sampel sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:  $n = N / (1 + N( [e] )^2)$  berdasarkan rumus, dapat diketahui jumlah sampel sebagai berikut:  $n = 161 / (1 + 161(0,05)^2)$  ;  $n = 114,795$  disesuaikan peneliti menjadi 115. Jadi, sampel yang ditetapkan sebanyak 115 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, sebab pengumpulan data merupakan tujuan utama dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini metode pengumpulan data antara lain: 1).Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dan data sekunder berupa dokumen yang berupa sejarah, gambaran umum yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan lingkungan kerja di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. 2).Observasi, Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono (2018) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tersusun dariberbagai proses biologis dan psikologis. Dengan melakukan observasi terhadap likasi penelitian akan memperoleh gambaran tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. 3).Kuesioner, dalam penelitian ini,

pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kusioner yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2018), kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Variabel dalam penelitian ini adalah hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Adapaun variabel pada penelitian ini antara lain: 1).Variabel bebas (Sugiyono, 2018) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah fasilitas kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2). 2).Variabel terikat (Sugiyono, 2018) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t dilakukan digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut hasil uji t (uji hipotesis parsial) menggunakan SPSS 22.

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.071	2.656		4.168	.000
Fasilitas Kerja	.168	.075	.153	2.233	.028
Lingkungan Kerja	1.007	.103	.667	9.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2023).

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji t (parsial) untuk variabel fasilitas kerja diperoleh thitung = 2,233 dan ttabel = 1,981 (thitung > ttabel ) dengan signifikansi sebesar 0,028 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada

pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Berdasarkan tabel 1 hasil uji t (parsial) untuk variabel lingkungan kerja diperoleh thitung = 9,760 dan ttabel = 1,981 (thitung > ttabel ) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751.905	2	375.953	51.537	.000 <sup>b</sup>
	Residual	817.016	112	7.295		
	Total	1568.922	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: data diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.470	2.701

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 47%. Dapat diasumsikan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47% terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanta yaitu 53 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dengan 115 orang responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dari masing-masing tabel dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan hasil t hitung sebesar 2,233 lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Enny (2019), Lingkungan kerja ialah merupakan faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Agar bisa memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal, dimana dalam lingkungan kerja ini terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan hasil t hitung sebesar 9,760 lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Edy Rangkuti (2021) yang berjudul pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Menurut Kasmir (2019) Kinerja ialah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah organisasi selama periode waktu tertentu

Berdasarkan hasil perhitungan dari hipotesis 3 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (fasilitas kerja dan lingkungan kerja)

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bela Syavira Mokoolang (2022) yang berjudul pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi Kantor Disdikbud Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

## PENUTUP

Penelitian ini dapat memberikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab ini adalah sebagai berikut: 1). Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan 2).Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan 3).Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dan telah diambil kesimpulan maka dikemukakan saran sebagai berikut: 1).Bagi Kantor, dalam meningkatkan kinerja pegawai hendaknya fasilitas kerja lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh Kantor akan meningkatkan kinerja pegawai. 2).Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bagi penelitian selanjutnya, untuk menambah variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian ini dapat terus dikembangkan dan dianggap sebagai sesuatu yang dinamis

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: zanafa Publishing.
- Agus, E. R. B. T. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed, 553-564.
- Atikah, A., Yulianto, H. & Baso, M. I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Niaga Jumentara. *Jurnal MACAKKA*, 2021, 2.1: 222-228.
- Al Hazmi, C. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran: Pendidikan dan Praktek*, 282-297.
- Amir, M. f. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asri, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauiddin Makassar. *Journal of Management*, 2 (1).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Atty & Darra, G. (2021). *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, Banyumas, CV. Pena Persada.
- Bela, S. M. I. R. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara). AKSARA: *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.
- Budi, A. S. (2019). Pengaruh Motiasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 222-230.
- Darmadi. (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Florida, A. A. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembanan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov Sulsel. *Macakka Journal*, 67-74.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23 Cetakan ke VIII, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdyani, S., Andi, S. & Nurhani, N. (2022). "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan." *YUME: Journal of Management* 5.3 (2022): 577-592.
- Irwan, Y. A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Tolangohula Gorontalo, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5), Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol.2, No.1, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novianti, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja buruh wanita pada pabrik rokok gagak hitam kabupaten jember, repository.unej.
- Rifai, A. (2019), Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi* Jan-Juni, Vo.08 No 01.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*, Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Journal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 1-7.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Wasiman, D. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT OSI ELECTRONICS. *Jurnal Rekaman*.