



Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor DISDIKBUD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara)

¹⁾Bela Syavira Mokoolang, ²⁾Ivan Rahmad Santoso, ³⁾Abdulrahim Maruwae

¹⁾Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

[^{1\)}bmokoolang@gmail.com](mailto:bmokoolang@gmail.com), [^{2\)}ivan_santoso@ung.ac.id](mailto:ivan_santoso@ung.ac.id), [^{3\)}uli@ung.ac.id](mailto:uli@ung.ac.id)

Received: 21 Juny 2022; Revised: 14 July 2022; Accepted: 20 August 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.3.2335-2344.2022>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 50 dengan analisis regresi linear berganda. 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. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 62,80% dari variabel fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sedangkan sisanya 37,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada penjelasan di penelitian

Kata Kunci: Fasilitas, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The research objective was to identify the influence of facilities and work environment on employees performance at the Education and Culture Office of North Bolaang Mongondow Regency. This research relied on quantitative method with 50 respondents, while the data analysis technique employed multiple linear regression analysis. The Findings revealed that the variables of facilities and work environment both partially and simultaneously had a positive and significant influence on employees performance at the Education and Culture of North Bolaang Mongondow Regency. Additionally, the research finding obtained the value of the coefficient of determination (R^2) of 0.628 meaning that 62.80% of the facilities and work environment variables influenced employees performance at the Office of Education and Culture of North Bolaang Mongondow Regency. In contrast the remaining 37.20% was influenced by other variables that were not explained this research.

Keywords: *Facilities, Work Environment, Employees Performance*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam bisnis ataupun kegiatan instansi/perusahaan, disamping fungsi urgennya bagi individu itu sendiri maupun secara kolektif dalam sebuah tim. Dalam domain pekerjaan, selain hubungan yang baik antar anggota untuk penciptaan kualitas hubungan kerja (*Quality of Work Life*) (Legowo & Soliha, 2022), kriteria SDM yang mahir dipilih harus menjadi prioritas agar siklus kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai kunci utama, SDM akan sangat menentukan kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas afiliasi pemerintahan, hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian afiliasi masih bergantung pada kinerja pekerja, yang dalam hal ini adalah pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, termasuk dalam wilayah perkantoran. Kinerja yaitu sesuatu yang dicapai pekerjaan yang luar biasa dicitakan oleh pekerja atau perilaku asli yang ditunjukkan sesuai dengan pekerjaan individu (Pasolong, 2014). Lebih lanjut kinerja merupakan sesuatu yang perlu dipahami serta diperhatikan oleh setiap pegawai sebagai indikator yang menentukan seberapa baik tujuan yang dicapai oleh suatu dinas perkantoran tersebut sejalan dengan peraturan yang telah diterapkan oleh instansi, serta untuk mengetahui hal negatif dan positif melalui strategi fungsional.

Sejalan dengan fenomena di atas, peningkatan inovasi yang semakin canggih mendorong orang untuk bertindak lebih cepat dan berfokus pada produktivitas di semua bidang. Dalam dunia bisnis kantor pemerintahan sangat bergantung pada fasilitas kantor untuk menjalankan bisnis secara produktivitas dengan hasil kerja yang ideal. Fasilitas yaitu semua yang dapat digunakan untuk bekerja, dan semua pekerjaan yang dapat diselesaikan. Peningkatan aset manusia dapat meningkatkan efisiensi pekerja untuk menghasilkan para pekerja berguna, berbakat, maupun cakap untuk melakukan pekerjaan produktif. Mengharapkan persiapan untuk fasilitas atau peralatan kerja tersebut. Perlengkapan dan peralatan dapat didefinisikan sebagai alat-alat yang digunakan oleh para pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan lebih mudah dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja (Wahyuni, 2014).

Lebih lanjut beberapa studi sebelumnya menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor fasilitas dan lingkungan kerja (Sari, 2016), (Roelofsen, 2002)(Hazmi & Nugraha, 2021),(Pratiwi et al., 2019) dan (Anam & Rahardja, 2017), dimana kedua faktor tersebut tidak bisa dipisahkan, sebagai faktor pendukung untuk menciptakan produktivitas yang lebih baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana terdapat banyak tim yang didalamnya terdapat banyak sarana penunjang yang dapat menunjang instansi melalui tujuan instansi tersebut. Kinerja yang baik serta berkelanjutan secara tidak langsung tercipta dari lingkungan kerja yang kondusif yang dapat dilihat beberapa aspek diantaranya, manajemen, struktur organisasi, kebebasan, lingkungan fisik yang menyenangkan misalnya aksesibilitas tempat-tempat atau ruang yang sangat menyenangkan, keadaan ekologis dalam perubahan suhu, pencahayaan atau kualitas yang cukup sederhana dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan observasi awal, bahwa masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal, seperti pekerjaan seharusnya selesai dalam waktu satu minggu karena keterlambatan pegawai dalam mengerjakannya tidak sesuai target dan juga masih ada pegawai yang belum paham dalam melaksanakan tugas pokok kewajibannya sebagai pegawai. Selain itu terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti penerangan/cahaya kurang jernih sehingga pekerjaan melambat, tidak hanya itu AC



dibeberapa ruangan ada yang mati, dan terdapat ruangan yang pengap dan tidak nyaman, lingkungan kantor yang gersang karena masih kurang tanaman pepohonan. Kurangnya pemeliharaan fasilitas dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

METODE

Dalam Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data berupa angka-angka. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif analisis yang menggambarkan sifat dan karakteristik variabel yang akan diteliti. Selain itu, penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan beberapa variabel yang berhubungan dengan masalah dan unit yang diteliti dengan harapan dapat diketahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam tinjauan ini, populasi adalah semua pegawai yang bekerja di kantor dengan jumlah 50 pegawai. Jika jumlah subjek yang diperiksa di bawah 100, menerima semuanya sebagai populasi. Bagaimanapun, dengan asumsi bahwa jumlah subjek sangat besar, sangat baik dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan penjelasan, penelitian ini adalah seluruh penduduk sebagai subyek kurang dari 100. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan instrumen yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program IBM SPSS versi 20. Model persamaan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Agar hasil penelitian ini representatif, maka perlu dilakukan analisis validitas. Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Validitas masing-masing indikator dilihat dari pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$. Berdasarkan Uji Validitas menggunakan *Pearson Correlation* untuk variabel X_1 yang terdiri dari 8 item pertanyaan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid, variabel X_2 yang terdiri dari 12 item pertanyaan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid dan untuk variabel Y yang terdiri dari 10 item pertanyaan secara keseluruhan sudah dinyatakan valid yang artinya indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Reabilitas

No.	Variabel	r_{alpha}	r_{kritis}	Kriteria
1.	Fasilitas Kerja (X_1)	0,742	0,6	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,804	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,725	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir angket yang diterbitkan adalah valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban atas pertanyaan selalu konsisten. Sehingga



diperoleh koefisien reliabilitas fasilitas kerja (X1) sama dengan $\alpha = 0,742$, lingkungan kerja (X2) sama dengan $\alpha = 0,804$ dan efisiensi karyawan (Y) sama dengan $\alpha = 0,725$ yang ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,6 yang berarti ketiga instrumen tersebut dikatakan reliabel atau sesuai dengan persyaratan.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,53549208
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		,150
Negative		-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji statistik uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Sig. dengan nilai 0,212, yaitu nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sisanya berdistribusi normal atau lolos norma uji norma. Oleh karena itu, metode regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya pengujian normalitas data menggunakan Uji Probabilitas Normal atau P-Plot, metode alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak

Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	10,395	4,917			
1 Fasilitas Kerja	,611	,123	,542	,668	1,496
Lingkungan Kerja	,326	,103	,345	,668	1,496



a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen termasuk fasilitas dan lingkungan kerja tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS for Windows Versi 20.0. Disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,395	4,917		2,114	,040
1 Fasilitas Kerja	,611	,123	,542	4,982	,000
Lingkungan Kerja	,326	,103	,345	3,170	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,395 + 0,611X_1 + 0,326X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), dan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,395 menyatakan bahwa nilai konstanta 10,395 akan menunjukkan nilai Y sebesar 10,395 dengan nilai X_1 dan X_2 konstan.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja variabel (X_1) sebesar 0,611 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai fasilitas kerja (X_1) akan menaikkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,611.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja variabel (X_2) sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai lingkungan kerja (X_2) akan menaikkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,326.

Uji Hipotesis Hasil Uji-T

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial pengaruh variabel media pembelajaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,395	4,917		2,114	,040
1 Fasilitas Kerja	,611	,123	,542	4,982	,000
Lingkungan Kerja	,326	,103	,345	3,170	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,982 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai Sig. lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,170 dengan nilai Sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,011 dan nilai Sig. lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Hasil Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian bersama pengaruh variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Jurusan Pendidikan Manajemen Bolaang Mongondow Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,113	2	266,056	39,696	,000 ^b
	Residual	315,007	47	6,702		
	Total	847,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 $H_0 : \beta_1, \beta_2=0$, artinya variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
 $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.
3. Menentukan F_{hitung}
Dari hasil perhitungan SPSS for Windows Versi 20.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,696.
4. Menentukan F_{tabel}
Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 50 - 2 = 48$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,191.
5. Menentukan nilai signifikansi
Dari hasil perhitungan SPSS for Windows Versi 20.0 diperoleh nilai Sig sebesar 0,000.
6. Kriteria pengujian
Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu:
 H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
 H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$
 H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$
Dari Tabel 4.14 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 39,696 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,191 dan nilai Sig. kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya fasilitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Formal Bolaang Mongondow Utara.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,793 ^a	,628	,612	2,589	,628	39,696	2	47	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



Berdasarkan tabel di atas, angka R² (R Square) adalah 0,628 atau (62,80%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Jurusan Pendidikan Manajemen Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 62,80%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebesar 62,80%, sedangkan sisanya sebesar 37,20% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

PEMBAHASAN

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apakah perusahaan atau organisasi yang bersangkutan memiliki sistem evaluasi kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai suatu instansi sejalan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan dan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu politik . kerja. Oleh karena itu, kinerja sama pentingnya bagi perusahaan atau organisasi seperti halnya bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yang berkaitan dengan tempat kerja dan yang berkaitan dengan lingkungan kerja perusahaan atau organisasi. Secara umum, semakin baik fasilitas yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan. Memiliki fasilitas berarti karyawan menarik perhatian atasannya, sehingga mendorong mereka untuk bersemangat dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan benar. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di lingkungan tersebut. Jika fasilitas dan lingkungan kerja memadai, maka semangat kerja karyawan akan menjadi motivasi untuk melakukan perilaku untuk mencapai tujuan diri dan organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja pegawai yang berkaitan dengan pemahaman dan tupoksi bahwa pegawai sangat paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing dan mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya serta pegawai memiliki pemahaman yang luas dalam tupoksi yang mereka kerjakan, pegawai memiliki inovasi yang positif dan dapat menyampaikan pada atasan dengan baik sefat selalu mendiskusikan inovasi atau perubahan yang dimiliki pada rekan kerja mengenai pekerjaan yang dilakukan, pegawai selalu menjalankan tugas dengan tepat dengan memperhatikan metode kerja yang ada dan selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pegawai menerima dan menghargai pendapat rekan kerja.

Setelah dijelaskan dengan teori dan hasil penelitian berdasarkan jawaban responden dari hasil sebaran angket diperoleh Hasil uji F menyimpulkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $39,696 > 3,191$, nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hasil penelitian ini diperoleh dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 62,80 untuk variabel fasilitas dan lingkungan



kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sedangkan sisanya sebesar 37,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara harus terus meningkatkan fasilitas kerja agar kinerja pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena apabila fasilitas yang ada pada tempatnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara hendaknya memperbaiki lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman untuk efisiensi kerja yang lebih baik karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap efisiensi kerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digali lebih dalam. Peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya memiliki dampak yang lebih besar dan luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.773>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Gie, T. L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Hazmi, C., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja , Employee Engagement , dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 103–124.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja



- Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56–64.
- Muhammad, F., & Toruan, R. L. (2008). *Reinventing local government: pengalaman dari daerah*. Elex Media Komputindo.
<https://books.google.co.id/books?id=52OB735R79oC>
- Nasrullah, M., Sumarto, S. S., Baharuddin, A., Zainal, H., & Tadampali, A. C. to. (2020). The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Office of Investment and One-Stop Services , Gowa Regency, South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Human Theory and Praxis*, 3(2), 11–22.
<http://gnosijournal.com/index.php/gnosi/article/view/49/51>
- Nitisemito, A. L. (1982). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)* (Cet.3 (rev). Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2014). *Teori administrasi publik*. Alfabeta Bandung.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(1), 35–44.
<https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247–264.
<https://doi.org/10.1108/14725960310807944>
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Journal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505–519.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Kelima). Refika Aditama.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Subroto, S. (2002). *Proses Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *E-Jurnal Katalogis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*, 2(1), 124–134.