



Pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung

Suci Ramanda Fitriani

suciramandaf21@gmail.com

Universitas Pamulang

Tarwijo

dosen01476@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *suciramandaf21@gmail.com*

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the effect of Office Facilities and Motivation on Employee Performance at the Rangkasbitung sub-district office both partially and simultaneously. This research method is a quantitative descriptive type using a questionnaire instrument. The population and sample of this researcher amounted to 53 respondents and used saturated sampling techniques. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Based on the results of the t test tester for the Office Facility variable (X1), the tcount value is 2.921 > from the t table 1.675 with a significance level of 0.05 > 0.00, so there is an influence between Office Facilities (X1) on Performance (Y). The results of the t test for the Motivation variable (X2) obtained a tcount value of 1.164 < t table 1.675, so there is no influence between Motivation (X2) on Performance (Y). Simultaneously with the F test there is a positive and significant influence between office facilities and motivation on performance at the Rangkasbitung District Office which can be seen from the value obtained, namely Fcount of 10.290 > 2.40 Ftable with a significance level of 0.05.*

Keywords: *Office Facilities, Motivation, Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan rangkasbitung baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner. Jumlah populasi dan sampel peneliti ini sebesar 53 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel Fasilitas Kantor (X1) diperoleh nilai hitung 2,921 > tabel 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 > 0,00, maka terdapat pengaruh antara Fasilitas Kantor (X1) terhadap Kinerja (Y). Hasil pengujian uji t untuk variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai hitung 1,164 < 2,40 Ftabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Kata Kunci: *Fasilitas Kantor, Motivasi, Kinerja*

PENDAHULUAN

Operasional suatu sistem organisasi instansi, potensi SDM pada dasarnya adalah salah satu aset yang sangat penting dan memegang peran krusial dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu dijalankan secara optimal untuk memastikan pengelolaan yang efektif dengan pemanfaatan yang akan menghasilkan suatu kegiatan pengelolaan kinerja berjalan dengan lancar dan dinamis.

Pada suatu organisasi di Pemerintahan Kantor Kecamatan Rangkasbitung terdapat Sumber Daya Manusia terdapat keahlian, kemampuan, pengembangan skill masing – masing yang berbeda. Pengembangan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung berpengaruh terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dimana sangat berperan penting dan dibutuhkan

pada organisasi Pemerintahan sebagai pelayanan yang mudah di jangkau oleh masyarakat yang ada di Rangkasbitung.

Fasilitas yang terdapat diperkantoran yang disediakan oleh instansi pemerintah merupakan komponen utama dalam menunjang aktivitas kinerja pegawai dan memperlancar aktivitas kerja. Fasilitas kantor yang memadai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan kantor. Oleh karena itu, para pegawai tentunya memerlukan fasilitas kantor yang lengkap dan memadai dalam penggunaan sehingga menjalankan tugas atau pekerjaan akan lebih mudah, nyaman dan aman.

motivasi akan terjadi penyebab maupun pendukung keadaan seseorang sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk berkerja keras lagi dan menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif untuk mencapai hasil yang baik sesuai tujuan dan impian organisasi. Seperti yang terdapat pada kondisi di Kantor Kecamatan Rangkasbitung dimana pentingnya peran dorongan motivasi dan kurangnya fasilitas kantor yang tersedia dapat mengurangi tingkat kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai berupa kebiasaan yang dilakukan di setiap kegiatan pekerjaannya dengan menampilkan prestasi kerja pegawai yang baik sehingga pegawai dalam instansi pemerintahan sesuai dengan keahlian dan keterampilan skill dilihat dari perannya dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 1 Data Kehadiran Pegawai Kecamatan Rangkasbitung Tahun 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Tanpa Keterangan (Alpha)	Ijin	Sakit
2021	53	296	5	11	13
2022	53	295	5	7	14
2023	53	272	11	16	28

Sumber: Kecamatan Rangkasbitung Tahun (2024)

Tabel 1 menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rangkasbitung berdasarkan katagori yang terlampir terdapat peningkatan di setiap tahunnya dilihat banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpha, ijin dan sakit. Dengan hal seperti itu adanya penurunan kinerja pada pegawai yang menghambat segala aktivitas di Kecamatan Rangkasbitung.

Dari latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan jika Rumusan masalah dari penelitian ini ialah Pertama, Mengetahui seberapa pengaruh Fasilitas Kantor secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung. Kedua, Mengetahui seberapa pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung. Ketiga, Mengetahui seberapa pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Rangkasbitung

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020 : 4) “Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai”

Fasilitas Kantor

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja yang menjadi perhatian dari pada setiap perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan (Jufrizen, 2021:22).

Indikator Fasilitas Kantor

- a. Sesuai kebutuhan fasilitas kerja, seperti transportasi yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.
- b. Peralatan dan perlengkapan, peralatan dan perlengkapan barang kerja yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Mudah digunakan, fasilitas kerja dari ruangan yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.
- d. Mempercepat proses kerja fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik

Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) “Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- d. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Kinerja

Nurjaya (2021:9) “Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

indikator Kinerja diantaranya :

- a. Kualitas, kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas /kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas dan Kemandirian, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang dibutuhkan. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh Fasilitas Kantor dan Motivasi terhadap kinerja

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov.

Analisis Koefisien Determinasi(R²)

Menurut Widarjono (2018), uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Uji t

Menurut Ghozali (2021:148), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Ghozali (2021:148), uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), maka model regresi dapat digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1)	Sesuai kebutuhan fasilitas	1	0,698	0,266	Valid
		2	0,813	0,266	Valid
	Peralatan dan perlengkapan	3	0,814	0,266	Valid
		4	0,831	0,266	Valid
	Mudah digunakan	5	0,851	0,266	Valid
		6	0,814	0,266	Valid
	Mempercepat proses kerja	7	0,835	0,266	Valid
		8	0,728	0,266	Valid
Motivasi (X2)	Kebutuhan Fisik	1	0,792	0,266	Valid
		2	0,674	0,266	Valid
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	3	0,828	0,266	Valid
		4	0,681	0,266	Valid
	Kebutuhan Sosial	5	0,756	0,266	Valid
		6	0,764	0,266	Valid
	Kebutuhan Akan penghargaan	7	0,669	0,266	Valid
		8	0,670	0,266	Valid

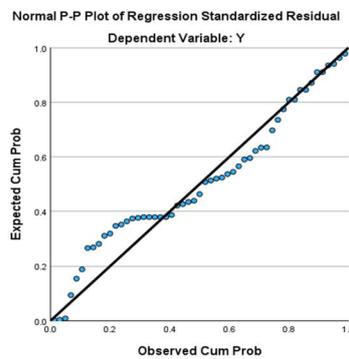
Kinerja (Y)	Kualitas	1	0,757	0,266	Valid
		2	0,755	0,266	Valid
	Kuantitas	3	0,823	0,266	Valid
		4	0,858	0,266	Valid
	Ketepatan waktu	5	0,728	0,266	Valid
		6	0,638	0,266	Valid
	Efektivitas dan Kemandirian	7	0,678	0,266	Valid
		8	0,613	0,266	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel diatas dapat dinyatakan valid, karena t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah peneliti, SPSS Versi 29 (2024)

Sesuai gambar 1, menampilkan titik penyebaran pada data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data regresi ini terdeteksi normal.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.263	3.126
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Fasilitas Kantor (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data diolah SPSS Versi 29 (2024)

Sesuai hasil **Tabel 3**, ditemukan dampak indikator (fasilitas dan motivasi kerja) pada determinasi mencapai 29,2%.

Tabel 4. Hasil Uji t (Pasioal)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.525	3.298		5.314	<.001
	Fasilitas kantor (X1)	.355	.121	.425	2.921	.005
	Motivasi (X2)	.128	.110	.169	1.164	.250
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 4., mendapati hasil pengujian seperti dibawah ini :

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh hasil senagai berikut :

- a. Variabel Fasilitas Kantor (X1) memperoleh nilai thitung $2,921 >$ dari ttabel $1,675$ dengan tingkat signifikasi sebesar $0,05 > 0,00$ maka terdapat pengaruh variabel Fasilitas kantor (X1) terhadap kinerja (Y) sehingga H_a diterima H_o ditolak.
- b. Variabel Motivasi (X2) memperoleh nilai thitung $1,164 <$ ttabel $1,675$ dengan tingkat signifikasi sebesar $0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X2) dan kinerja (Y), sehingga H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	201.065	2	100.533	10.290	<.001 ^b
	Residual	488.482	50	9.770		
	Total	689.547	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel 5, Ftabel melalui ($df_1=k-1$) serta ($df_2=n-k$) dimana n ialah jumlah data serta k adalah jumlah indikator, F_{tabel} yang dihasilkan $2,40$. diperoleh angka Fhitung berada diatas Ftabel ($10,290 > 2,40$), diperkuat hasil signifikasi yaitu ($0,01 < 0,05$). Perolehan secara bersamaan memberikan kontribusi positif antar fasilitas kantor serta motivasi bagi kinerja karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung dimana terjadi H_a diterima H_o ditolak.

Distribusi Jawaban Kuesioner Responden

Diketahui pernyataan indikator fasilitas kantor yang dipersepsikan tinggi adalah indikator **sesuai dengan kebutuhan** (4,58) dengan keterangan sangat baik, sedangkan yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator **mudah digunakan dan indikator mempercepat proses kerja** (3,37) dengan keterangan baik . Dengan begitu pada variabel Fasilitas Kantor (X1) mendapatkan hasil rata-rata 3,8 dengan keterangan **Baik**. diketahui pernyataan indikator motivasi yang dipersepsikan tinggi adalah indikator **kebutuhan akan rasa aman** (4,00) dengan keterangan baik, sedangkan yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator **kebutuhan akan penghargaan** (3,79) dengan keterangan baik. Dengan begitu pada variabel Motivasi (X2) mendapatkan hasil rata-rata 3,9 dengan keterangan **Baik**. diketahui pernyataan indikator kinerja yang dipersepsikan tinggi adalah indikator **efektivitas dan kemandirian** (4,28) dengan keterangan sangat baik, sedangkan yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator **ketepatan waktu** (3,79) dengan keterangan baik. Dengan begitu pada variabel Kinerja (Y) mendapatkan hasil rata-rata 3,9 dengan keterangan **Baik**.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kantor (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai persamaan regresi $Y = 17,525 + 0,355 X_1 + 0,128 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung < Ftabel ($10,290 > 2,40$), dengan nilai signifikan $0,05$, maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Fasilitas Kantor (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kantor (X1) terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung, dibuktikan melalui $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,921 > 1,675$), diperkuat hasil sig $0,00 < 0,05$, maka diperoleh H_a diterima serta H_o ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung, ditemukan melalui hasil $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,164 < 1,675$), maka terjadi H_a ditolak serta H_o diterima .

Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kantor (X1) dan Motivasi (X2) terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rangkasbitung menurut hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,290 > 2,40$) serta hasil sig ($0,01 < 0,05$). Maka terjadi H_a diterima serta H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandie, M. B., Mansur, M., & slamet, A. R. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan (studi kasus kantor kecamatan lowokwaru kota malang). *E-jrm: elektronik jurnal riset manajemen*, 9(06).
- Chaerudin, C., & Anum, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 391-397
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh fasilitas dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar. *Publikasi pendidikan*, 9(1), 46.
- Dewi, N. K. A. L., Saraswati, N. P. A. S., & Widyani, A. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Sidemen. *VALUES*, 2(2).
- Drs. Syamsir, M. P. (2023). *Motivasi dan motivasi pelayanan publik dalam manajemen sdm sektor publik*. Isbn.9786232319523, 6232319524: pt. Rajagrafindo persada - rajawali pers.
- Fachrudny Asjari, S. M. (2023). *Manajemen sdm (sumber daya manusia)*. Mega press nusantara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Khotimah, A. E. R., & Budiningrum, E. W. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian SDM dan Sekretariat PT Madu Baru Yogyakarta. *JMMU: JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN DAN UMUM*, 1(1), 42-50.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains manajemen: jurnal manajemen unsera*, 7(1), 35-54.
- Kurniawan, M. S., Noor, M., & Suharto, S. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas kantor terhadap kepuasan masyarakat di kecamatan punggur Kabupaten Lampung tengah. *Simplex: journal of economic management*, 2(1), 184-187.
- Mulasari, H., & suratman, B. (2021). Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan buduran kabupaten sidoarjo. *Jurnal pendidikan administrasi perkantoran (jpap)*, 9(1), 198-210.
- Persada, P. W. B. pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, kreatifitas, dan kerjasama terhadap kinerja karyawan.
- Rosnita, E. (2020). *Pengaruh fasilitas dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat kuta alam kota banda aceh* (doctoral dissertation, uin ar-raniry banda aceh).

- Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama medan petisah. *Jram (jurnal riset akuntansi multiparadigma)*, 7(1), 72-84.
- Soetiksno, A., Asthenu, J. R., & Karim, H. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 1-13.
- Suswati, E. (2021). *Membangun kinerja dan motivasi dalam organisasi : pendekatan riset*. Media nusa creative (mnc publishing).
- Tahir, R. (2023). *Metode penelitian sumber daya manusia : panduan komprehensif*. Pt. Sonpedia publishing indonesia.