

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang

Rika Puspita Sari¹, Akila², Benny Usman³

¹Universitas PGRI Palembang, rikapuspita3819@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang akilaali62@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang properlengkapan@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah agar menguji seberapa besar kebahagiaan kerja dan ruang kerja berdampak pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Dengan populasi 55 pegawai, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. SPSS versi 26 digunakan untuk metode analisis data. Dengan nilai sig. 0,042 > 0,05, hasil uji-t penelitian ditunjukkan bahwa fasilitas kerja berdampak pada kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya pengaruh fasilitas secara parsial. Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,014 > 0,05, yang ditunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan kebahagiaan kerja, menurut hasil uji F dengan nilai sig. 0,015 > 0,05. Kota Palembang.

Kata Kunci: Fasilitas tempat kerja, kebahagiaan kerja, dan produktivitas pekerja

ABSTRACT

The goal of this study is to determine how much employee performance at the Palembang City Regional Revenue Agency is impacted by work amenities and job satisfaction. 55 employees made up the study's population, which used a quantitative methodology. SPSS version 26 was used for data analysis. There is a partial influence of work facilities on employee performance, according to the study's findings, which show that the t-test shows an influence of work facilities on employee performance with a sig. 0.042 > 0.05. It can be stated that job contentment has a considerable impact on employee performance at the Palembang City Regional Revenue Agency, even if the job happiness variable with a sig. 0.014 > 0.05 indicates that H_a is accepted and H_o is rejected. Employee performance at the Palembang City Regional Revenue Agency is influenced by work facilities and job happiness, according to the F test result with a sig. 0.015 > 0.05.

Keywords: work facilities, job satisfaction and employee performance

A. PENDAHULUAN

Organisasi yang diciptakan untuk memenuhi tujuan dan kepentingan manusia dalam menjalankan misinya merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan kelembagaan atau organisasi, dan sumber daya manusia merupakan komponen kunci dari setiap organisasi, apa pun bentuk, visi, atau misinya (Larasati, 2018:1). Di era modern, SDM bisa diartikan komponen terpenting bagi kelangsungan hidup sebuah instansi. SDM memainkan peran penting dalam seluruh operasional organisasi, dan tanpanya, akan sangat sulit bagi organisasi untuk mencapainya.

Afandi (2020:77) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan output dari serangkaian tugas atau aktivitas yang dijalankan pada suatu jabatan dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Dengan demikian kinerja yang optimal ditunjang melalui hasil kerja yang konsisten dan



sesuai dengan peran serta tanggung jawab yang diemban dalam periode waktu yang ditentukan.

Semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, teknik bekerja seseorang, dan pengaturan kerja seseorang, baik secara individu ataupun kolektif, dianggap sebagai fasilitas kerja. (Sedarmayanti, 2024:34). Berdasarkan definisi ini fasilitas kerja adalah elemen yang digunakan oleh suatu instansi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai, memfasilitasi penyelesaian tugas, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas pegawai.

Handoko (2020:193) menyatakan kepuasan kerja diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari adanya perasaan Tercapai atau belum tercapai harapan. Oleh karena itu, para ahli sepakat bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi positif yang muncul ketika harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja seseorang selaras, di mana hal tersebut dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti lingkungan kerja, sistem kompetensi, dan kondisi pekerjaan. Penulis mengamati adanya sejumlah permasalahan terkait ketersediaan fasilitas berdasarkan layanan yang diberikan oleh Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang (BAPENDA). didapati pegawai belum cukup memadai, sehingga beberapa dari mereka harus menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan seperti, Tinta Printer yang terkadang kurang memadai, yang bisa menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan. Selain itu terdapat juga ruangan pekerja yang kurang cukup luas, sehingga dapat membuat pegawai kurang leluasa dalam bekerja. Selain fasilitas Kerja permasalahan lain yang ditemui adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimana bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti, jenis pekerjaan yang kurang menyenangkan (tugas yang monoton) ataupun rekan kerja yang kurang saling mendukung. Hal tersebut bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja pada pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di Badan Pendapatan Daerah kota Palembang.

B. KAJIAN TEORI

1. Fasilitas kerja

Kajian Berdasarkan pendapat Baskoro (2019:11), Fasilitas kerja merupakan bentuk dukungan yang disediakan oleh pihak perusahaan menyampaikan kepada karyawan guna membantu kelancaran pelaksanaan tugas, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. Di sisi lain, Moenir (2018:119) menjelaskan bahwa segala bentuk alat, bahan, dan jasa yang penting untuk melakukan tugas dianggap sebagai fasilitas kerja. memberikan dampak social positif bagi individu yang terlibat dalam organisasi, mencakup semua yang digunakan, dan dirasakan oleh penggunaannya.

Berdasarkan definisi ini, dapat dikatakan bahwa tempat kerja adalah elemen penting yang berfungsi memperlancar prose pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki bentuk, jenis, dan manfaat fasilitas kerja yang berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan dan Tingkat aktivitasnya. Seiring meningkatnya aktivitas organisasi atau Perusahaan, fasilitas kerja dan sarana pendukung yang tersedia pun akan semakin lengkap. Hal ini mendukung kelancaran proses sebuah kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor- yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Rivai (1019:62), mendefinisikan faktor-faktor berikut memengaruhi fasilitas kerja:

1. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan menentukan kebutuhan fasilitas yang diperlukan.

2. Jumlah karyawan
Semakin banyak karyawan yang harus dilayani maka semakin banyak pula fasilitas Hal-hal yang wajib disediakan oleh perusahaan.
3. Kapasitas Keuangan Perusahaan
Jenis dan kualitas fasilitas yang ditawarkan akan bergantung pada sumber daya keuangan dan anggaran perusahaan.
4. Produktivitas Pekerja
Produktivitas karyawan akan meningkat dengan ruang kerja yang memadai.

Indikator Fasilitas Kerja Menurut Moenir (2018:120), beberapa penanda fasilitas kerja adalah:

1. Fasilitas Peralatan Kerja
Tanpa peralatan yang dibutuhkan, seorang pekerja atau karyawan tidak bisa menyelesaikan kegiatan yang sudah ditentukan.
2. Fasilitas Peralatan Kerja Meskipun tidak langsung digunakan dalam setiap kegiatan, peralatan tersebut diperlukan untuk mendukung pekerjaan.
3. Fasilitas Sosial atau Dukungan
Fasilitas yang memiliki tujuan sosial, termasuk perumahan berupa asrama, disebut sebagai fasilitas sosial dan digunakan oleh karyawan seperti rumah dinas, serta kendaraan dinas yang disediakan oleh instansi.

2. Kepuasan kerja

Menurut Simbolon (2024:28) Kepuasan kerja merupakan kondisi di mana seseorang menilai pekerjaannya selaras dengan harapan, keinginan, serta pandangan pribadinya. Seorang pegawai akan merasa senang apabila berbagai aspek dalam pekerjaannya terpenuhi dan memberikan dukungan terhadap kenyamanan kerja. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi, tingkat Kepuasan kerja cenderung menurun.

Dengan demikian, sikap baik yang ditunjukkan oleh pekerja mencerminkan kepuasan kerja mereka.

perasaan serta perilaku mereka terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut tampak dari cara pihak terkait memandang tugas yang dilaksanakan, Sebagai tanda penghormatan terhadap pencapaian nilai-nilai yang dianggap penting dalam lingkungan instansi.

Aspek-aspek Kepuasan kerja

Menurut Levi dalam Darmayanti (2023:13), terdapat beberapa aspek yang membentuk

1. Tenaga kerja itu sendiri (work itself)
Merupakan salah satu aspek kenyamanan kerja. Kesesuaian antara tugas dan keterampilan merupakan komponen kunci dalam menumbuhkan kebahagiaan kerja karena setiap jenis pekerjaan membutuhkan strategi unik yang melingkupi kemampuan individu.
2. Pemantauan.
Manajer atau pemimpin yang kompeten menghargai upaya stafnya.
3. Rekan kerja.
Kenyamanan tempat kerja juga dipengaruhi oleh hubungan sosial yang harmonis antara manajer dan staf, baik dalam satu tim maupun lintas divisi.
4. Iklan.
Elemen ini berkaitan dengan ada atau tidaknya peluang untuk kemajuan karier selama bekerja.



5. Upah dan gaji.

Terpenuhi atau tidaknya kebutuhan hidup karyawan bergantung pada elemen ini.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020:73) antara lain :

1. Kesempatan untuk maju
Pernyataan ini merujuk pada ketersediaan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman serta mengembangkan keterampilan selama menjalani pekerjaannya.
2. Keamanan kerja
Aspek ini kerap dianggap sebagai salah satu indikator utama dalam menentukan tingkatan kenyamanan bekerja pada rekan kerja wanita maupun pria.
3. Gaji
Gaji kerap menjadi sumber ketidakpuasan bagi karyawan karena jarang sekali seseorang menyatakan kepuasan kerjanya semata-mata berdasarkan besaran pendapatan yang diterima.
4. Manajemen kerja
Pengelolaan kerja yang efektif menciptakan lingkungan serta kondisi kerja yang kondusif dan stabil, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya.
5. Kondisi kerja
Dapat mencakup ruang kerja, ventilasi pencahayaan, kantin, dan parkir.

Indikator Kepuasan kerja

Menurut Edison (2017:212), indikator yang digunakan untuk menilai Kepuasan kerja, khususnya:

1. Gaji
2. Iklan
3. Manajer dan supervisor
4. Rekan kerja

3. Kinerja Pegawai

Syamsuriansyah (2021:30) Menjelaskan bahwa Kinerja pegawai adalah kunci yang menentukan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya manajemen yang efektif dan efisien dalam mendukung peningkatan kinerja, maka pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit terwujud.

Menurut Sinambela (2021:480) kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan keterampilan tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli bisa di diketahui apabila kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Hal ini terlihat dari keberhasilan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian, capaian tersebut mencerminkan keselarasan antara hasil kerja terhadap janji pada instansi. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja

Afandi (2020:89) menyebutkan sejumlah variabel yang memengaruhi kinerja pekerja, seperti:

1. Keterampilan mereka
2. Inspirasi
3. Bantuan yang mereka terima

4. Jenis tugas yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan perusahaan

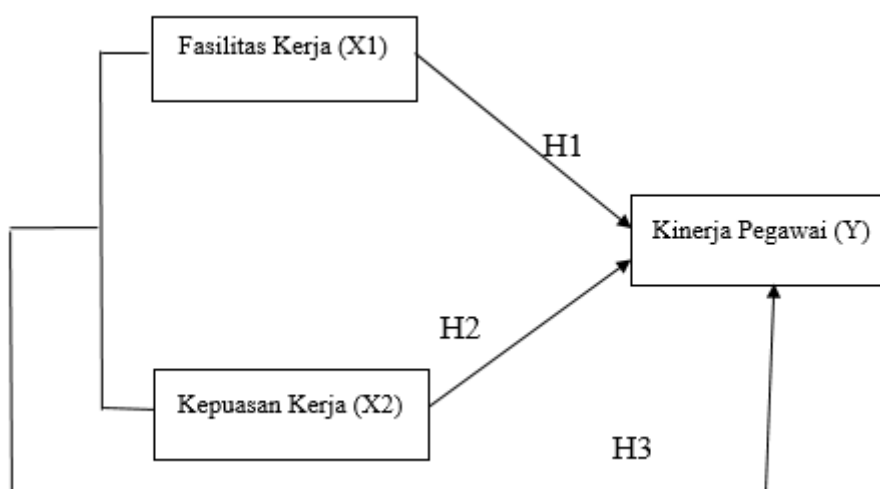
Indikator Kinerja Pegawai

Berikut adalah indikatorr kinerja pegawai, mengutip Suniastha (2021:233):

1. Jumlah pekerjaan, merupakan ukuran beberapa banyak tugas yang bisa didapatkan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu ukuran berapa efektif suatu pekerjaan bisa terselesaikan.
3. Ketetapan waktu, target waktu yang bisa digunakan dalam menyelesaikan sebuah tugas.
4. Kehadiran, berdasar pada kehadiran pegawai di tempat kerja, termasuk frekuensi ketidakhadiran dan kedisiplinan dalam jam masuk dan pulang.
5. Kemampuan kerjasama, mencerminkan keterampilan pegawai dalam menjalin koordinasi dan kolaborasi yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan.

4. Kerangka Berpikir

Singkatnya, gambar berikut menggambarkan kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.:



5. Hipotesis penelitian

Berikut hipotesis yang diberikan pada penelitian ini: H1: Fasilitas kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada BAPENDA Kota Palembang; H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Palembang; dan H3: Fasilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak gabungan terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kota Palembang. Sugiyono (2021:99) menyatakan bahwa hal ini merupakan solusi sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah diberikan pada bentuk pertanyaan.

C. METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Penelitiann dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang, yang berlokasi di Jl. Merdeka No. 21, 19 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 300113.



2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:16), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivis yang dipakai untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. diterapkan.

3. Variabel Penelitian

Sugiyono (2021:68), mendefinisikan variabel penelitian yaitu atribut, karakteristik, atau nilai seseorang, barang / aktivitas dengan varian tertentu yang dipilih dengan peneliti untuk diteliti dan diperoleh. Oleh karena itu, peneliti membuat kesimpulan atau melakukan penelitian berdasarkan variabel independen dan dependen.

Sugiyono (2021:69) mendefinisikan variabel independen sebagai variabel yang memengaruhi ataupun penyebab berubahnya, atau munculnya, variabel dependen. Sementara itu, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau diubah akibat keberadaan variabel independen.

4. Definisi Operasional Variabel

a). Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yaitu semua bentuk alat, lengkapnya serta pelayanan yang mendukung sebagai alat yang mendukung tugas, dan juga social dalam rangka kepentingan, orang- yang berhubungan bersama organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang dimanfaatkan, digunakan, ditempati, dan dirasakan oleh sang pengguna (Moenir, 2018:119)

b). Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah bentuk untuk menunjukkan keefektifan atau perasaan kepada berbagai aspek dalam sebuah tugas (Afandi, 2020:73)

c). Kinerja pegawai

Kinerja pegawai yaitu hasil dari kegiatan kerja dalam terencana dalam waktu serta tempat dalam karyawan serta instansi bersangkutan. (Simbolon, 2024:42).

5. Populasi dan sampel

Sugiyono (2021:126) mendefinisikan yaitu populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi terdiri dalam obyek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang disesuaikan bagi penulis untuk dipelajari serta diambil kesimpulan. Populasi yang terdapat di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang secara keseluruhan berjumlah 218 orang, yang terdiri dari 118 pegawai ASN dan 100 pegawai Honorer atau pegawai biasa.

Sugiyono (2021:127) mendefinisikan sampel merupakan bagian dalam jumlah dan karakter yang mempunyai oleh populasi tersebut, dengan penelitian ini populasi yang digunakan hanya pegawai ASN yang berjumlah 118 pegawai. Adapun penelitian ini memanfaatkan rumus Slovin. Berikut rumus slovin yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Definitions:

n = Sample size

N = Population size

E = Error Tolerance Limit

The following points are mentioned in the Slovin formula:
The value of e = 0.1 (ten percent) for large populations.
Value of e = 0.2(20%) for small populations.
Take a look at this research:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,1)^2}$$

$$n = \frac{118}{2,18} = 54,1$$

Penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Sugiyono (2021:410) membedakan dua sumber data:

- a) Data primer.
Data primerr mengacu di sumber data yng secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan.
- b) Data sekunder.
Data primer mengacu pada sumber data yang tidak secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan. Menurut perhitungan yang dilakukan pada penelitian ini jumlah sampel disesuaikan dari 118 orang menjadi sebanyak 55 orang. Dengan demikian, sampel yang akan diteliti penulis sebanyak 55 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah menggunakan Teknik sampel random.

6. Sumber Data

Sumber penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Sugiyono (2021:410) membedakan dua sumberdata:

- a) Data primer.
Data prime mengacu pada sumber data dimana secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan.
- b) Data sekunder.
Data sekunder mengacu di sumber data dimna tidak secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan.

7. Teknik pengumpulan data

Sugyono (2021:409), mengatakan prosedur pehgumpulan data adalah langkah terpenting pada penelitian karna tujuannya yaitu untuk mengumpulkan data.. Penelitian ini gunakan penelitian kuantitatiff, dengan pengumpulan data melalui survei dan dokumentasi di lokasi peneliti, yaitu Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.

- a) Kuesioner adalah pendekatan pengumpulan data dimana responden diberi daftar pertanyaan/pernyataan tertulis agar dijawab.
- b) Dokumentasi merupakan sarana pengumpulan data dan informasi untuk penelitian. Pendekatan ini digunakan dengan mengumpulkan berkas-berka yang dibuat oleh subjek/orang lain.

8. Teknik Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2021:66), mendefiniisikan uji validitas digunakan agar menentukan validitas suatu kuesioner. Kriteria uji validitas meliputi:



Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan keabsahan data.

Jika tingkat signifikansi melebihi $0,05$, maka, data tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas, sebagaimana didefinisikan oleh Ghozali (2021:61), merupakan teknik agar menguukur kuesioner sebagai indikator dalam variabel atau konstruk. Nilai Cronbach's Alpha lebih dari $0,6$ menunjukkan bahwa suatu instrumen reliabel.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas menentukan apa faktor pengganggu atau residual dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Kenormalan data signifikan karena data yang terdistribusi secara teratur dianggap mewakili populasi. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, variabel dengan signifikansi asimtotik (2-tailed) lebih dari tingkat $0,05$ diasumsikan normal, dan sebaliknya.

Kriteria berikut dapat digunakan untuk menilai apakah data normal atau tidak:

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka data normal.

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka data tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Ghozali (2021:157), multikolinearitas menentukan apa terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Faktor Inflasi Varians dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika VIF kurang dari 10 atau toleransinya melebihi $0,01$. Multikolinearitas tidak terjadi ketika VIF melebihi 10 atau toleransi kurang dari $0,01$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menuru Ghozali (2021:178), heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan adanya tidaknya ketidaksetaraan varians residual dari 1 observasi ke observasi berikutnya dalam suatu model regresi. Model regresi yng baik tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Keputusan tentang uji heteroskedastisitas didasarkan pada hal-hal berikut:

Jika nilai sig melebihi $0,05$, tidak terdapat heterokedastisitas.

Jika nilai sig $< 0,05$, terdapat bukti heterokedastisitas.

10. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Sugiyono (2021:275), akademisi menggunakan analisis regresi berganda untuk mengantisipasi kondisi suatu variabel ketika kedua ataupun lebih variabel independen berubah. Rumus regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y sama dengan kinerja pegawai.

a = nilai konstan.

X1 mengacu pada fasilitas kerja, sedangkan X2 mengukur kepuasan kerja.

b1 mewakili koefisien regresi X1, sedangkan b2 mewakili X2.

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:218), koefisin determinasi, digunahkan agar menilai

kesesuaian suatu regresi. Besarnya dampak variabel X terhadap variabel Y bisa diperkirakan digunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan kuadratkan koefisien korelasi, yaitu.

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi.

r = Korelasi, Koefisien

11. Kriteria Pengujian Hipotesis:

a. Uji t

Ghozali (2021:219), uji parsial digunakan, agar menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t didasarkan di signifikansi (a) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, karena itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap variabel dependen.

Sig > a (0,05): Ha ditolak. Karna itu menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikansi parsial pada variabel dependen.

b. Uji-F

Ghozali (2021:218), uji-F menentukan apakah semua atau hanya satu faktor independen memengaruhi variabel dependen. Kesimpulan uji F didasarkan pada signifikansi (a) dengan ketentuan berikut:

Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, karena itu ditunjukkan yaitu semua faktor independen memiliki pengaruh yang signifikansi bagi variabel dependen.

Sig > a (0,05): Ha ditolak. Krna itu ditunjukkan yaitu tak ada faktor independen yang memiliki dampak yang signifikansi pada variabel dependen

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menguji validitas kuesioner. Kriteria uji validitas meliputi: Ambang signifikansi <0,05 dianggap valid (Ghozali, 2021:66). Uji validitas pada penelitian ini melakukan menggunakan SPSS 26, seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini

Validitas Fasilitas Kerja

No	Item	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig< α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig< α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig< α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig< α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig< α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig< α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig< α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig< α	Valid



Validitas Kepuasan Kerja

No	Item	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig< α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig< α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig< α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig< α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig< α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig< α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig< α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig< α	Valid
9	Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig< α	Valid
10	Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig< α	Valid

Validitas Kinerja Pegawai

No	Item	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig < α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig < α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig < α	Valid
9	Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig < α	Valid
10	Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig < α	Valid

Dilihat berdasarkan gambar diatas, masing-masing item yang terkait dengan variabel Kinerja Karyawan mempunyai Nilai signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah di batas 0,05. karna demikian, setiap item dianggap valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode agar mengevaluasi kuesioner sebagai indikator suatu variabel/konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jikalau nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 (Ghozali, 2021:61). Hasil pada reliabilitas akan diperlihatkan di gambar dibawah

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	8

Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability	Statistics
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.735	10

Berdasarkan gambar diatas yang menunjukkan Cronbach' Alpha > 0,6 yang dapat diartikan instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apa residual suatu model regresi terdistribusi secara teratur. Hal ini penting untuk memastikan generalisasi temuan penelitian. Menurut pendekatan Kolmogorov-Smirnov satu sampel, jikalau nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) melebihi 0,05, data dianggap normal. Sebaliknya, angka kurang dari 0,05 menyiratkan adanya ketidaksesuaian dengan distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,37391796
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,056
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas diperoleh nilai signifikan Nilainya adalah 0,060, yang lebih dari 0,05, yng menunjukkan bahwa data terdistribusikan teratur.

b. Uji multikolinearitas.

Uji multikolinearitas menentukan apa terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Faktor Inflasi Varians memberikan informasi tentang cara menguji multikolinearitas.



Coefficients^a

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
fasilitas kerja	,960	1,042
kepuasan kerja	,960	1,042

a. Dependent Variable: kinerja peagwai

Berdasarkan hasil perhitungan multikolinearitas yang dilakukan menggunakan program SPSS pada bagian Statistik Kolinearitas, kedua variabel independen memiliki VIF sebesar 1,042 dengan nilai Toleransi sebesar 0,960. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja (X1) adalah 0,170, sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,496. Nilai signifikansi kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05, yang ditunjukkan bahwa model regresi tak mengandung heteroskedastisitas.

c. Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas guna tentukan ada tidaknya ketidaksetaraan varian residual dari satu observasi ke observasi selanjutnya pada model regresi, Model regresi yang baik tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,535	4,040		,380	,706
X1	,153	,110	,193	1,392	,170
X2	-,055	,081	-,095	-,686	,496

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan gambar diatas, Nilai signifikansi variabel fasilitas kerja (X1) adalah 0,170, sedangkan variabel (X2) adalah 0,496. Nilai signifikansi kedua variabel independen tersebut lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan regresi berganda untuk memprediksi kondisi (meningkat atau tidak) suatu variabel (kriteria) ketika kedua atau lebih variabel independen berperan sebagai prediktor dimanupulasi (naik turunnya).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,528	6,785		5,383	,000
	X1	-,384	,184	-,273	-2,089	,042
	X2	,346	,136	,333	2,552	,014

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut uji regresi linear berganda yang regresi linear Analisis regresi berganda diberikan di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

$$Y = 36,595 + -0,387 X_1 + 0,346 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 36,528 menunjukkan kinerja pegawai sebesar 36,528.
2. Koefisien variabel fasilitas kerja (X1) adalah -0,384. Angka ini menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) pada kinerja pegawai. karna ditunjukkan pada setiap peningkatan 1% variabel fasilitas kerja, variabel kinerja pegawai menurun sebesar -0,384.
3. Koefisin untuk ukuran (X2) adalah 0,346, yang dinyatakan positif. dengan ini ditunjukkan yaitu peningkatan pada kepuasan kerja sebesar satu satuan dengan faktor-faktor lain tetap konstan akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,346 satuan di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.

b. Koefisin Determinasi

Koefisin determinasi menilai berapa baiknya model regresi sesuai dengan data. Besarnya dampak divariabel X terhadap variabel Y bisa diperkirakan dengan menganalisis koefisin determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,386 ^a	,149	,116	5,47629

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kinerja peagwai

Dari hasil analisis perhitungan Dengan menggunakan SPSS versi 26, koefisien determinasi (R-kuadrat) adalah 0,149.

4. Uji- hipotesis:

a. Uji t.

Uji t parsial digunakan agar menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikasi kurang dari 0,05, hipotesis diterima, Ini ditunjukkan yaitu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikasi secara



parsial pada variabel dependen.

Sig > a (0,05): Ha ditolak. dengan ditunjukkan bahwa variabel independen tak memiliki pengaruh yang signifikasi secara parsial pada variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	36,528	6,785		5,383	,000
	fasilitas kerja	-,384	,184	-,273	-2,089	,042
	kepuasan kerja	,346	,136	,333	2,552	,014

a. Dependent Variable: kinerja peagwai

- Dari perhitungan uji t Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh nilai signifikan = 0,042 < alpha 0, Nilai 0,05 ditunjukkan yaitu Ho ditolak sementara Ha diterima. Dengan demikian, disimpulkan yaitu fasilitas kerja memiliki dampak parsial yang signifikasi pada kinerja karyawan.
- Perhitungan uji t, untuk Kepuasan Kerja pada Kinerja pegawai menggunakan. SPS 26 menghasilkan nilai signifikansi 0,014 < alpha 0,05, yang artinya tolak Ho dan terima Ha. Karna ini, disampaikan yaitu kebahagiaan kerja memiliki dampak yng signifikasi pada kinerja karyawan,

b. Uji F

Uji F menentukan apa semua atau hanya satu faktor independen memengaruhi variabel dependen. Bila nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Dngan ini ditunjukkan yaitu semua faktor independen memiliki dampak yng cukup besar padavariabel dependen.

Sig > a (0,05): Ha ditolak. karna itu ditunjukkan yaitu tidak ada faktor independen yang memiliki dampak yng signifikan pada variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,871	2	136,485	4,551	,015 ^b
	Residual	1559,466	52	29,990		
	Total	1832,436	54			

PEMBAHASAN

1. Dampak Fasilitas Tempat Kerja pada Kinerja Karyawan.
Berdasarkan nilai penelitian, fasilitas kerja mempunyai nilai t sebesar 2,089 dan tingkat signifikansi 0,042. Nilai 0,042 < 0,05 menunjukkan hipotesis diterima. Hal ini ditunjukkan adanya hubungan yng substansial antar kondisi tempat kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disimpulkan yaitu fasilitas kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai
Berdasarkan nilai penelitian, kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 2,552 dan

tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ menunjukkan hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja pada kinerja pegawai.

3. Dampak fasilitas kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai. Berdasarkan nilai uji F, diketahui kedua variabel independen berdampak terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan nilai F sebesar 4,551 dengan tingkat sig 0,015. Nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka diartikan fasilitas kerja dan kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang didapat serta analisis pada penelitian mengenai dampak Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang, dengan ini bisa disimpulkan dibawah ini:

1. Fasilitas Kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai. Dengan ini dibuktikan melalui nilai t hitung 2,089 dengan Tingkat signifikan 0,042 yang lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa fasilitas kerja berdampak pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.
2. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh pada Kinerja karyawan. karna ini ditunjukkan nilai t hitung 2,552 dengan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05. Maka dikatakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.
3. Fasilitas kerja dan Kepuasan kerja terbukti memiliki dampak secara Bersama-sama kepada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F sebesar 4,551 dengan nilai sig 0,015 lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan fasilitas kerja dan kepuasan kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang.

Saran

Pada simpulan dari penelitian yang dilakukan, berikut ini adalah saran yang peneliti ajukan sebagai tindakan lanjut dari hasil penelitian ini.

1. Fasilitas kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang sudah cukup baik tetapi perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan memberikan fasilitas yang cukup memadai agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi
2. Kepuasan kerja sudah cukup baik akan tetapi sebaiknya instansi tidak memberikan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan pegawai dan juga meningkatkan kepuasan kerja.
3. Sebaiknya pihak manajemen mampu memberikan fasilitas yang lebih untuk menambah kenyamanan pegawai, dengan begitu kepuasan kerja akan terus meningkat dan kinerja pegawai akan terus stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Baskoro (2019). Dampak fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Divisi Ketenagakerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Semarang



- Darmayanti. (2023). *Kepuasan kerja* (R. Gunadi (ed.)). CV BUDI UTAMA.
- Edison, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja*. Alfabeta.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (Dengan Program IBM SPSS 26)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2020). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. (2nd ed.). BPFE.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Moenir. (2018). *Manajemen pelayanan umum di indonesia (NA)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2024). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.
- Simbolon. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan*. CV Bintang Semesta Media.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Damayanti (ed.)). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Bandung: ALFABETA.
- Suniastha. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai* (A. Udayana (ed.)). PT Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pranada Media Group.
- Syamsuriansyah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.