

*The Effect of Work Facilities and Job Characteristics on Employee Performance at the Sikka Regency Planning and Research Agency Office*

**Fidelis Roi Ama Lidon**

Universitas Nusa Nipa  
email: [fidelisroi98@gmail.com](mailto:fidelisroi98@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Magdalena Silawati Samosir**

Universitas Nusa Nipa

***Abstract***

*The problem of employee performance motivated this research at the Sikka Regency Planning and Research Agency office in terms of time (timeline) and supervision (Need For supervision) which was not optimal. This research aimed to: (1) describe employee performance, work facilities, and job characteristics; (2) analyse the influence of Work Facilities and Job Characteristics on employee performance either partially or simultaneously.*

*The population in this research were 56 employees of the Planning and Research and Development Agency of Sikka Regency. Due to the limited population, the research was conducted using either a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analysed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and t-test.*

*The results of the descriptive analysis showed that the variable employee performance, work facilities and job characteristics are categorized as good. The t-test results showed that Work Facilities and Job Characteristics have a significant positive impact on employee performance. The statistical results of the F test showed that simultaneously Work Facilities and Job Characteristics variables have a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study can explain variations in the ups and downs in the performance of employees at the Sikka Regency Planning and Research and Development Agency Office by 25.2%.*

***Keywords:*** Work facilities, Job characteristics, Employee performance

---

**Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka**

**Fidelis Roi Ama Lidon**

Universitas Nusa Nipa  
email: [fidelisroi98@gmail.com](mailto:fidelisroi98@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Magdalena Silawati Samosir**

Universitas Nusa Nipa

**Abstrak.**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan dan Penelitian Kabupaten Sikka dari aspek waktu (Time Line) dan pengawasan (Need For Supervision) belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Fasilitas Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan; (2) menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka, berjumlah 56 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sebesar 25,2%.

**Kata Kunci:** Fasilitas kerja, Karakteristik pekerjaan, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten adalah sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mengarahkan pembangunan di tingkat Kabupaten. BAPPEDA Kabupaten berperan sebagai pusat perencanaan, penelitian, dan pengembangan kebijakan serta program-program pembangunan di tingkat kabupaten. Melalui kegiatan perencanaan dan pengembangan yang holistik, BAPPEDA Kabupaten bertujuan untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, berkeadilan, dan berkesinambungan

Pembentukan BAPPEDA Kabupaten didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mendorong pemerintah daerah untuk memiliki unit perencanaan yang mandiri. BAPPEDA kabupaten bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah dan memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan pembangunan yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat dan berlandaskan pada visi dan misi pembangunan kabupaten.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) merupakan lembaga yang berperan penting dalam pengembangan dan perencanaan di tingkat Kabupaten Sikka. Kabupaten Sikka adalah salah satu kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia, yang memiliki potensi sumber daya alam dan budaya yang kaya. Untuk mengoptimalkan potensi tersebut, Kabupaten Sikka membutuhkan lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengembangan berkelanjutan.

Bapelitbang Kabupaten Sikka memiliki fungsi dan tugas yang strategis dalam mengemban peran tersebut. Dalam konteks otonomi daerah yang diberikan, peran Bapelitbang Kabupaten Sikka menjadi semakin penting dalam merumuskan kebijakan pembangunan yang berorientasi pada kebutuhan lokal, memanfaatkan potensi yang ada, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan potensi wilayah, Bapelitbang Kabupaten Sikka menjadi garda terdepan dalam menyusun rencana dan program pembangunan yang berkelanjutan. Untuk mencapai fungsi dan tugas yang strategis tersebut, Bapelitbang Kabupaten Sikka sangat bergantung pada peran dan kontribusi SDM yang berkualitas dan profesional.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik, dan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sejalan dengan terwujudnya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja akan berdampak pada kinerja perusahaan seiring dengan berjalannya waktu, dikarenakan perkembangan zaman yang dinamis (Ardhani & Ratnasari, 2019: 372).

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021: 56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Waktu (*Time Lines*), Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*), Pengawasan (*Need for supervision*) dan Dampak Interpersonal (*Interpersonal impact*).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 56 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Hasil kuesioner pra-survei kinerja pegawai (Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Sikka)**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Quality (kualitas)	0	0	0	0	10	30	14	56	6	30	110	150	73,33
2	Quantity	1	1	6	12	12	36	13	52	1	5	106	150	70,67
3	Time Line (waktu)	2	2	9	18	10	30	12	48	0	0	98	150	65,33
4	Cost Effectiveness (efektifitas Biaya)	2	2	10	20	14	42	6	24	63	15	103	150	68,67
5	Need For Supervison (pengawasan)	0	0	7	14	11	33	10	40	2	10	97	150	64,67
6	Interpersonal Impact	1	1	10	20	12	36	13	52	0	0	109	150	72,67
<b>Jumlah</b>												<b>623</b>	<b>900</b>	<b>69,22</b>
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 56 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Badan perencanaan penelitian dan pengembangan kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari skor ideal 900 atau dengan persentase 69, 22 %. Dengan demikian terhadap gab sebesar 30,78 % yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di kantor Badan perencanaan penelitian dan pengembangan Kabupaten Sikka. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Badan perencanaan penelitian dan pengembangan kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah: 1) Time Lines (65,33 %), 2) Cost Effectiveness (68,67 %) dan 3) Need fo supervision (64,67 %).

Permasalahannya kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut Rivai (2005: 243) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas kerja adalah alat dan sarana yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan harapan dan dapat mencapai target yang ditentukan (Sitio, 2019: 54).

Fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Monde et al, 2022: 188).

Fasilitas kerja yang dilengkapi dengan infrastruktur yang baik, termasuk akses internet yang cepat, perangkat keras dan perangkat lunak yang mutakhir, serta sistem

komunikasi yang efisien, dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan adanya fasilitas teknologi yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih cepat, mengakses informasi dengan mudah, dan berkolaborasi dengan tim secara efektif sehingga dapat mencapai target yang ditentukan.

Bary (2012 : 67) berpendapat bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberi perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintah untuk merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendukung untuk bekerja. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.

Menurut Stoner (1982:87) karakteristik pekerjaan adalah : “atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan”. Sedangkan menurut Sujak (1990:250) setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula”. Jadi Menurut penulis Karakteristik Pekerjaan adalah atribut dari tugas karyawan yang membutuhkan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Karakteristik Pekerjaan merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016:189).

Fasilitas pekerjaan dan karakteristik pekerjaan pegawai sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu dapat dibedakan hasil penelitian fasilitas kerja dan katakarakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dari kerjadian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum dalam tabel 1.1 berikut dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (research gap) pada table berikut:

Table 2 Ringasan Research Gap

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Penelitian
1	Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Jufrizen. (2021), Harpis & Bahri. (2020), Parangin (2020), Rahayuningsih. (2022)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Lajatuma, <i>et al.</i> (2017).
2	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Syaqiq & Setyawan (2021), Astutik & Priantono (2020), Parangin (2020)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Junerti <i>et al</i> (2021)

Sumber: *research gap penelitian terdahulu*

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelaskan lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

### **Fasilitas Kerja**

Bary (2012 : 67) berpendapat bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberi perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintah untuk merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendukung untuk bekerja. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Stoner (1982:87) karakteristik pekerjaan adalah : “atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan”. Sedangkan menurut Sujak (1990:250) setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula”. Jadi Menurut penulis Karakteristik Pekerjaan adalah atribut dari tugas karyawan yang membutuhkan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka yang berjumlah 56 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui quisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis

menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 71,55% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel fasilitas kerja adalah 79,50 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah 81,61% dengan kategori baik.

### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Uji hipotesis parsial (Uji t)

<b>Model</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Fasilitas Kerja	2,538	0,014	Berpengaruh Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	2,087	0,042	Berpengaruh Signifikan

*Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12*

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut : (1) Variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) : Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,538 dengan nilai signifikan sebesar 0,014. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Fasilitas Kerja semakin ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. (2) Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) : Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,087 dengan nilai signifikan sebesar 0,042. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Karakteristik Pekerjaan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

### **Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980,002	2	490,001	8,907	0,000
	Residual	2915,712	53	55,013		
	Total	3895,714	55			
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Pekerjaan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,907 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,502	0,252	0,223	7,4171
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,252 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sebesar 25,2 % Sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Jufrizen. (2021), Harpis & Bahri. (2020), Parangin (2020) dan Rahayuningsih. (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka adalah 71,55%, sehingga terdapat *gap* sebesar 28,45%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja pegawai maka Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki Fasilitas Kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel 79,50%. (masih terdapat *gap* sebesar 20,50%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: (1) Sesuai dengan kebutuhan (77,50%). Fasilitas kerja adalah semua hal yang disediakan oleh Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka untuk mendukung pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang diberikan dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan kebutuhan karyawan. Untuk itu, penting bagi manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka memperhatikan fasilitas kerja terutama peralatan Kerja. Peralatan kerja seperti komputer, printer, telepon, dan perangkat lainnya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari harus disediakan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan memiliki kualitas yang memadai agar pegawai dapat bekerja secara efisien. (2) Mempercepat proses kerja (77,68%) Fasilitas kerja yang baik dapat berkontribusi secara signifikan dalam mempercepat proses kerja dan meningkatkan produktivitas. Untuk itu, penting bagi manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka memperhatikan beberapa cara di mana fasilitas kerja dapat mempercepat proses kerja seperti: (a) Menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir. Mengatur tempat kerja dengan baik dapat mempercepat proses kerja. Penempatan peralatan dan bahan secara logis dan efisien, penyusunan aliran kerja yang jelas, dan pengurangan hambatan fisik atau administratif dapat meminimalkan waktu yang terbuang dalam mencari atau mengakses sumber daya yang diperlukan. (b) Menyediakan infrastruktur teknologi yang handal. Fasilitas kerja yang dilengkapi dengan infrastruktur teknologi yang handal, seperti jaringan komputer yang cepat, sistem komunikasi yang efisien, atau perangkat lunak kolaboratif, dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim. Hal ini memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan efektif, serta penyelesaian masalah secara real-time, yang pada gilirannya dapat mempercepat proses kerja.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Karakteristik Pekerjaan semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Karakteristik Pekerjaan semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Syaqiq & Setyawan (2021), Astutik & Priantono (2020) dan Parangin (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Karakteristik Pekerjaan. Meskipun Karakteristik Pekerjaan sudah termasuk kriteria baik (81,61%), namun masih terdapat *gap* sebesar 18,39%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: (1) Keragaman ketrampilan (78, 57%) Keragaman ketrampilan dalam pekerjaan mengacu pada variasi kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu di tempat kerja. Setiap pegawai memiliki latar belakang, pendidikan, pengalaman, minat, dan keterampilan yang berbeda-beda, yang dapat berkontribusi pada berbagai aspek pekerjaan. Keragaman ketrampilan di Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sudah berjalan dengan baik dan perlu ditingkatkan. Untuk itu, penting bagi manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka untuk lebih menghargai dan memanfaatkan keragaman ketrampilan di tempat kerja seperti menciptakan budaya inklusif yang menerima perbedaan dan mendorong kolaborasi antara pegawai dengan keterampilan yang berbeda sehingga dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan. (2) Otonomi (81, 25%). Otonomi pegawai adalah konsep di mana pegawai diberi kebebasan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ini berarti mereka memiliki kewenangan dan wewenang untuk mengambil keputusan terkait tugas dan tanggung jawab mereka tanpa harus terus-menerus meminta persetujuan atasan mereka. Penerapan otonomi pegawai di tempat kerja didasarkan pada keyakinan bahwa pegawai yang memiliki kebebasan dan kewenangan yang lebih besar cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berkinerja tinggi. Otonomi pegawai di Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka sudah berjalan dengan baik dan perlu ditingkatkan. Untuk itu manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka perlu mengambil beberapa langkah seperti Pimpinan harus memberikan wewenang kepada para pegawai dalam hal pengambilan keputusan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini meliputi pemberian otoritas, kewenangan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Penting untuk diingat bahwa otonomi pegawai harus seimbang dengan tanggung jawab dan akuntabilitas. Pimpinan perlu

memastikan bahwa pegawai memiliki batasan yang jelas dalam pengambilan keputusan dan bertindak secara bertanggung jawab. Dengan menciptakan otonomi pegawai, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Parangin (2020). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Nilai persepsi responden untuk variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) adalah 79,50 Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “**Baik**”. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa Variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik. Nilai persepsi responden untuk Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) adalah 81,61. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “**Baik**”. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) perlu ditingkatkan agar menjadi baik dan sangat baik. Nilai persepsi responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 71,55. Berdasarkan persentase pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel ini termasuk dalam kategori “**Baik**”. Hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat Baik. (2) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,538 > 2,00, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial Variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai signifikan sebesar 0,782. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05),  $t_{hitung} < t_{tabel}$  2,087 < -2,06, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menerima hipotesis nol ( $H_o$ ), bahwa secara parsial Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). (3) Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,907 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka  $H_o$  ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel fasilitas

kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). (4) Besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Sikka adalah 25% sedangkan 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

## **SARAN**

Berdasarkan dengan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis juga akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Sikka untuk dapat meningkatkan kinerja. Adapun saran tersebut, yaitu: (1) Kepada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka di sarankan untuk memperbaiki Kinerja Pegawai (kualitas) fasilitas kerja (sesuai dengan kebutuhan). (a) Pemimpin kantor harus memperhatikan fasilitas kerja yang tersedia. Pastikan bahwa pegawai memiliki akses ke fasilitas yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. (b) Jika ada kendala atau kekurangan dalam fasilitas kerja, sebaiknya segera mengidentifikasi dan memperbaikinya. Ini bisa meliputi peningkatan peralatan, perbaikan infrastruktur, atau penyediaan alat dan sumber daya yang diperlukan. (c) Melakukan pelatihan kepada para pegawai adalah langkah yang sangat baik. Pemimpin kantor harus menyediakan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka. Pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, manajerial, atau pengembangan pribadi. (d) Pemimpin kantor juga harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Memberikan dukungan dan arahan yang jelas kepada pegawai, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek yang menantang, dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. (e) Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai adalah penting. Hal ini akan membantu pegawai memahami area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja mereka dan memberikan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pihak pimpinan memberikan reward bagi pegawai yang tingkat kehadirannya tinggi. (2) Kepada peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian yang sama, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

## **REFERENSI**

Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada badan

- keswadayaan masyarakat (BKM) di kota Probolinggo. *Jurnal manajemen*, 17, (1).
- Barry, C. (2012). *Human resource management*. Jakarta: Elex Media.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7, 1.
- Muhyi, M. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Narimawati, U. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parangin-Angin, S. U. (2020). Pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7, (1), 1-14.
- Rahayuningsih, F. (2022). Internalisasi Filosofi Pendidikan Ki Hajar Dewantara dalam mewujudkan profil pelajar Pancasila. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 1, 3.
- Rifai. (2019). *Kualitatif: Kualitatif Teologi*. Solo: Yoyo Topten Exacta.
- Rosmaini, & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh kompetensi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 2, 1.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syaqiq, M., & Setyawan, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan, terhadap kinerja karyawan qonita batik and boutique pekalongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 8, 1.