

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Tiara Laidy Theresa Pandaleke
Universitas Prisma

Pembimbing I:
Jerry Mauri, SE, MM, Ph.D
Universitas Prisma

Pembimbing II:
Yousania Ratu Simbiak, S.E., MM
Universitas Prisma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel fasilitas kerja (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) selama bulan April sampai dengan bulan Juli 2024. Jenis penelitian yang dipakai merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner atau angket yang dibagikan kepada populasi dalam penelitian ini, yang dimana juga merupakan responden adalah 74 pegawai di karenakan menggunakan teknik sensus kecuali pemimpin atau dalam hal ini yaitu Kepala Dinas. Teknik pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Sementara itu, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linier sederhana dan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikan variabel fasilitas kerja sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi atau *R Square* didapati sebesar 73,2% sehingga memiliki arti bahwa variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pengetahuan tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi menjadi sangat penting. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya diartikan sebagai kegiatan untuk mengevaluasi atau mengenali keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diberikan (Leslie, 1979). Sebagaimana yang diungkapkan oleh Manurung, Nura & Metia (2021) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan harus dipenuhi oleh instansi dengan adanya harapan makin lengkap fasilitas yang dimiliki oleh instansi, maka kinerja dan produktivitas pegawai akan mengalami peningkatan yang lebih baik.

Dalam konteks dinamika organisasi modern, pemahaman yang mendalam tentang pengaruh fasilitas kerja menjadi semakin penting bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan memenuhi

kebutuhan pegawai. Kantor dinas di Indonesia memainkan peran penting dalam menyediakan layanan publik kepada masyarakat. Untuk itu, kantor dinas di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Dalam era yang ditandai dengan perubahan yang berkelanjutan, tentu saja peran dari seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau instansi sangat diperlukan. Selain fasilitas kerja, penting juga untuk memahami bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Peran pimpinan dalam organisasi sangat dominan dimana harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, terlebih dengan pesatnya kemajuan perkembangan ilmu dan teknologi, Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menganalisis perkembangan dalam kehidupan organisasi (Hariandja, 2012).

Salah satu lembaga pemerintah yang menangani masalah lingkungan hidup, terutama di wilayah Provinsi Sulawesi Utara, adalah Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Seperti halnya pada perusahaan atau instansi lain yang memiliki tugas-tugas atau pekerjaan pada masing-masing pegawainya, pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga memiliki tugas-tugas atau pekerjaan tersebut. Yang dimana pekerjaan atau tugas-tugas yang ada dilaksanakan sehingga instansi bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masalah yang biasanya muncul di instansi yaitu mengenai fasilitas kerja seperti penelitian pada beberapa kantor Dinas yang dilakukan oleh Thomas et al., (2017) serta Harpis & Bahri (2020) serta permasalahan mengenai kepemimpinan Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ulhaq & Wardhani (2024) yang juga mengemukakan masalah yang serupa.

Adapun research gap tentang pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian terdahulu banyak menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan seperti yang diteliti oleh Ningrum (2017) serta Afandi & Bahri (2020). Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lajatuma (2017) serta Marjaya & Pasaribu (2019) yang menyatakan pengaruh negative atau tidak signifikan. Hingga kemudian, berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Sulawesi Utara” dengan rumusan masalah :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan waktu penelitian dari bulan April hingga bulan Juli 2024.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas Kerja

Adapun yang dikemukakan oleh Moring, Tewel & Pandowo (2021) fasilitas kerja dapat dikatakan sebagai alat serta infrastruktur untuk mendukung aktivitas kegiatan, supaya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Menurut Vonny (2016), terdapat 4 indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai kebutuhan
2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap
3. Mudah digunakan

4. Mempercepat proses kerja

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya didefinisikan sebagai sebuah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang bersangkutan dengan kemampuannya dalam memimpin. Handoko (2014) menyatakan bahwa menentukan arah tujuan organisasi atau instansi adalah tujuan kepemimpinan. Adapun Indikator - indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kinerja Pegawai

Teori dari Mangkunegara (2014) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor

internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dimana faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat atau perilaku seseorang atau individu. Sedangkan faktor eksternal yaitu dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungannya. Menurut Budiasa (2021) kinerja pegawai memiliki delapan indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Inisiatif
7. Kehandalan

Hipotesis

Ha1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah provinsi Sulawesi Utara.

Ha2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah provinsi Sulawesi Utara.

Ha3 : Fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah provinsi Sulawesi Utara.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis positivisme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket dengan memakai teknik sensus sehingga seluruh pegawai yang berjumlah

74 orang selain kepala dinas, merupakan responden.

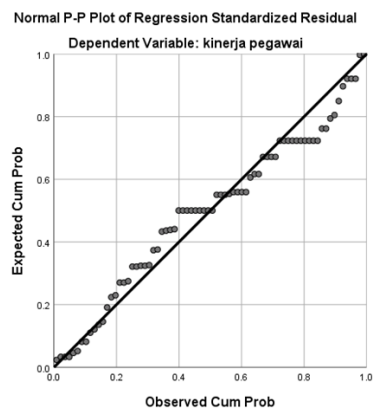
IV. HASIL PENELITIAN

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas kerja	.933	1.072
	Kepemimpinan	.933	1.072

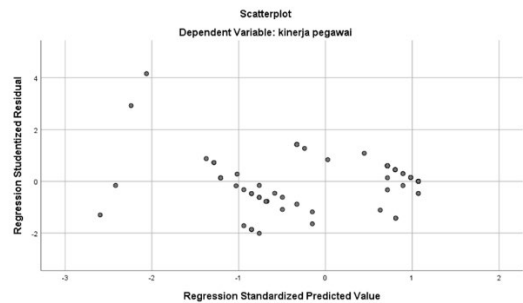
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel fasilitas kerja adalah 1.072 dan lebih kecil dari 10 dan untuk variabel kepemimpinan nilai VIF juga sebesar 1.072 sehingga semua nilai dapat dilihat lebih kecil dari 10, dan dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas



Pada hasil uji normalitas, didapati normal probability plot, dimana titik-titik yang ada menyebar mengikuti arah garis diagonal yang diperkirakan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji, didapati penyebaran yang dialami pada diagram dan titik hitam dalam diagram diatas menyebar secara acak dan tidak berbetuk pola, sehingga berdasarkan analisa pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.875	0.229	Valid
X1.2	0.880	0.229	Valid
X1.3	0.926	0.229	Valid
X1.4	0.790	0.229	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.971	0.229	Valid
X2.2	0.943	0.229	Valid
X2.3	0.971	0.229	Valid
X2.4	0.967	0.229	Valid
X2.5	0.909	0.229	Valid
X2.6	0.929	0.229	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.910	0.229	Valid
Y.2	0.946	0.229	Valid
Y.3	0.850	0.229	Valid
Y.4	0.839	0.229	Valid
Y.5	0.876	0.229	Valid
Y.6	0.863	0.229	Valid
Y.7	0.947	0.229	Valid
Y.8	0.900	0.229	Valid

Dapat dilihat hasil variabel fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai untuk setiap butir pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.229.

Uji Reliabilitas

Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Fasilitas kerja	0.889	Reliabel
Kepemimpinan	0.977	Reliabel
Kinerja pegawai	0.962	Reliabel

Nilai dari rumus

cronbach's alpha setiap variabel yang ada memiliki nilai lebih dari

0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan stabil (konsisten) atau dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana (uji t)

Model	Unstandardizes Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.675	3.644		6.496	0.000
Fasilitas Kerja	0.723	0.210	.376	3.439	0.001

Berdasarkan hasil nilai signifikan yang $< 0,50$, maka disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Model	Unstandardizes Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.262	2.025		4.573	0.000
Kepeimpinan	1.000	.075	.844	13.371	0.000

Berdasarkan hasil nilai signifikan yang $< 0,50$, maka disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda (uji F)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.084	2.492		
1 Fasilitasi Kerja	.323	.121	.168	2.679	.009
1 Kepemimpinan	.948	.074	.801	12.762	.000

Berdasarkan hasil nilai signifikan yang $< 0,50$, maka disimpulkan fasilitas kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.732	2.188

Dengan nilai adjusted R^2 sebesar 0,732. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan yang ada bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan mampu menjelaskan variasi dari perubahan kinerja pegawai sebesar 73,2% sedangkan sisanya 26,8% mampu dijelaskan oleh variabel lain.

V. PEMBAHASAN

Adapun pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS:

1. Dengan menggunakan uji t mendapatkan hasil bahwa nilai probabilitas (signifikan) variabel fasilitas kerja sebesar $0,001 < 0,05$, artinya variabel fasilitas

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Dengan menggunakan uji t mendapatkan hasil bahwa nilai probabilitas (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Dengan menggunakan uji F mendapatkan hasil bahwa nilai probabilitas (signifikan) variabel fasilitas kerja sebesar $0,009 < 0,05$, artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sulawesi Utara, dan hasil nilai probabilitas (signifikan) variabel kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sulawesi Utara,

sehingga bisa dinyatakan secara keseluruhan variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup daerah Provinsi Sulawesi Utara.

VI. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Fasilitas kerja dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

VII. SARAN

Saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Disarankan untuk dapat memperbaiki permasalahan yang ada serta terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dimanfaatkan dengan baik dan bisa memberikan pemahaman mengenai fasilitas kerja, kepemimpinan, serta kinerja pegawai.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini agar bisa lebih baik lagi.

VIII. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Hariandja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja,

- pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Leslie, J Briggs, 1979. *Introductory Design: Principles and Applications: Educational Technology Publication*. Englewood Cliffs New Jersey.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 38-47.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Moring, G. V, Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara. *Emba*, 9(1), 1252–1263.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bnadung. Alfabeta.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).