

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN KUPANG.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang akan menunjang kegiatan yang ada dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam suatu organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik dan bisa saja tidak akan berjalan sama sekali. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah kinerja. Tanpa kinerja yang baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi. Menurut (Hasibuan,2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu (Gomes,2003) mendefinisikan kinerja adalah untuk unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ada berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Priyatomo (2017;34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perubahan bentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja yang kurang baik juga akan dapat meningkatkan resiko kesalahan dalam bekerja dan juga mengganggu konsentrasi karyawan ataupun pegawai sehingga dapat mengurangi motivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

(Nitisemito & Alex,2001). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kondisi lingkungan yang tidak nyaman seperti suhu yang tidak sesuai atau kebisingan,dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan sehingga menghambat kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif , dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 37 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) da Koefisien Determinasi ( $R^2$  ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang. Secara simultan fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kupang.

Hasil dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstan 20,106 dan koefisien regresi  $b_1 = 0,138$ , dan  $b_2 = 0,145$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:  $Y = 20,106 + 0,138 X_1 + 0,145 X_2$ . Selain itu uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh fasilitas kerja ( $X_1$ ) ditemukan  $t$  hitung = 1,738 lebih besar  $t$  tabel = 1,689 dan tingkat sig = 0,004. Oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai

(Y). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) ditemukan  $t$  hitung = 2,107 lebih besar  $t$  tabel = 1,689 dan tingkat sig = 0,006. Oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,462 atau 46,2 %. Hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 46,2%. Sedangkan pengaruh sebesar 53,8% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : kinerja pegawai, fasilitas kerja, lingkungan kerja**