

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Kedoya Selatan Di Jakarta Barat

Muhammad Sabila Akbar^{1*}, Iman Syatoto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: sabilaakbar17@gmail.com, dosen00425@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the Effect of Work Facilities and Welfare on the Performance of Public Infrastructure and Facilities Handling Employees (PPSU) in the South Kedoya Village in West Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 76 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests with the help of SPSS software version 26. The results of this study are that work facilities have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 55.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.652 > 1.992)$. Welfare has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 39.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.971 > 1.992)$. Work facilities and welfare simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.905 + 0.079X_1 + 0.529X_2$. The coefficient of determination is 56.2% while the remaining 43.8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(46.848 > 2.730)$.

Keywords: Work Facilities, Welfare, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Kedoya Selatan di Jakarta Barat baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,652 > 1,992)$. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,971 > 1,992)$. Fasilitas kerja dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,905 + 0,079X_1 + 0,529X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(46,848 > 2,730)$.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang dijalankan pemerintah daerah pada tingkat kelurahan. Di Kelurahan Kedoya Selatan Jakarta Barat, kinerja PPSU memiliki peran strategis dalam menjaga kebersihan lingkungan, memastikan kelancaran prasarana umum, serta memberikan kenyamanan bagi masyarakat dalam beraktivitas. Keberhasilan pelaksanaan tugas PPSU mencerminkan efektivitas manajemen pemerintahan kelurahan dalam memberikan pelayanan publik.

Dari perspektif manajemen, pengelolaan kinerja PPSU melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tugas-tugas

operasional yang dilakukan sehari-hari. Perencanaan wilayah kerja, pembagian tugas berdasarkan zona lingkungan, serta penyusunan jadwal operasi merupakan contoh penerapan fungsi manajemen dalam memastikan pekerjaan PPSU berjalan sistematis dan terarah. Pemantauan langsung serta evaluasi hasil kerja oleh pejabat kelurahan menjadi langkah pengendalian untuk memastikan standar pelayanan kebersihan yang ditetapkan dapat tercapai secara konsisten.

Kinerja PPSU juga berhubungan erat dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena PPSU merupakan tenaga operasional yang membutuhkan pengelolaan SDM secara optimal. Pengelolaan tersebut mencakup proses rekrutmen sesuai kriteria kemampuan fisik dan kedisiplinan kerja, pemberian pelatihan teknis lapangan seperti penanganan saluran air, cara kerja yang aman, dan penataan lingkungan, serta pemberian motivasi untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi turut dimanfaatkan dalam penguatan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Wilayah Kelurahan Kedoya Selatan yang terdiri dari kawasan permukiman padat dan area aktivitas publik yang tinggi menjadikan beban kerja PPSU cukup besar. Sehingga, kemampuan manajemen dalam mengatur jumlah personel dan penyebaran tenaga harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan kebersihan lingkungan. Sistem kerja tim juga menjadi faktor kunci, karena tugas PPSU tidak dapat dilakukan secara individu melainkan memerlukan koordinasi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien khususnya dalam situasi darurat seperti genangan air atau hambatan pada saluran drainase.

Dari sisi indikator kinerja, PPSU dinilai melalui beberapa aspek antara lain: ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kebersihan lingkungan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan setiap hari, respons cepat terhadap keluhan dan aduan masyarakat, serta sikap profesional dalam berinteraksi dengan warga. Semakin tingginya tuntutan warga terhadap kebersihan lingkungan menuntut PPSU untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkesinambungan.

Keberhasilan kinerja PPSU pada akhirnya terlihat dari kondisi lingkungan yang lebih bersih, berkurangnya keluhan masyarakat terkait sampah atau saluran air tersumbat, serta meningkatnya kenyamanan warga dalam menjalankan aktivitas sosial. Dengan demikian, PPSU bukan hanya berfungsi sebagai pekerja kebersihan, namun juga sebagai representasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Kedoya Selatan.

Tabel 1.1
Berdasarkan KPI Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi 2022	Keterangan
1	Disiplin Kerja	100%	81,2%	Baik
2	Tanggung Jawab		80,5%	Baik
3	Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Larangan		80,1%	Baik

Sumber: Data dari Kelurahan Kedoya Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1, capaian kinerja pegawai pada tahun 2022 menunjukkan hasil yang tergolong baik pada seluruh indikator yang dinilai. Indikator disiplin kerja memperoleh realisasi sebesar 81,2%, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sudah berada pada kategori baik dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan kerja.

Selanjutnya, indikator tanggung jawab yang memiliki target 100% memperoleh realisasi sebesar 80,5%, serta indikator kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan memperoleh realisasi sebesar 80,1%. Kedua indikator tersebut juga berada pada kategori baik, yang menandakan pegawai telah menjalankan kewajiban kerja dengan cukup optimal serta mampu menjaga sikap patuh terhadap ketentuan yang berlaku

Tabel 1.2
Berdasarkan KPI Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi 2023	Keterangan
1	Disiplin Kerja	100%	79,3%	Baik
2	Tanggung Jawab		79,8%	Baik
3	Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Larangan		80,3%	Baik

Sumber : PPSU Kelurahan Kedoya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2023 menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja masih berada dalam kategori baik. Pada indikator disiplin kerja, realisasi yang dicapai sebesar 79,3%, yang menggambarkan bahwa kedisiplinan pegawai tetap terjaga meskipun mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Indikator tanggung jawab yang ditargetkan 100% memperoleh realisasi sebesar 79,8%, sedangkan indikator kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan mencapai realisasi sebesar 80,3%. Secara keseluruhan, capaian tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih mampu mempertahankan kinerja yang baik, khususnya dalam menjaga tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Tabel 1.3
Berdasarkan KPI Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi 2024	Keterangan
1	Disiplin Kerja	100%	80,7%	Baik
2	Tanggung Jawab		80,0%	Baik
3	Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Larangan		79,9%	Baik

Sumber : PPSU Kelurahan Kedoya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan Tabel 1.3, capaian kinerja pegawai pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang relatif stabil dan masih berada dalam kategori baik. Indikator disiplin kerja memperoleh realisasi sebesar 80,7%, yang menandakan adanya peningkatan dibandingkan tahun 2023, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai semakin membaik dalam menjalankan tugas.

Sementara itu, indikator tanggung jawab dengan target 100% memperoleh realisasi sebesar 80,0%, dan indikator kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan mencapai realisasi sebesar 79,9%. Meskipun terdapat sedikit penurunan pada indikator kepatuhan, secara umum hasil penilaian tetap menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2024 masih berada dalam kategori baik dan mencerminkan pelaksanaan tugas yang cukup optimal.

Dengan melihat perkembangan KPI dari tahun 2022 hingga 2024, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang baik dan cenderung stabil meskipun terdapat sedikit perubahan di setiap tahunnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai telah berupaya mempertahankan kinerja, namun tetap diperlukan perhatian lebih terhadap faktor-faktor pendukung yang dapat meningkatkan capaian agar mendekati target maksimal.

Tabel 1.4
Berdasarkan Prasurvey Fasilitas Kerja Pada PPSU

No	Pernyataan	Sample	YA		TIDAK	
			Jml	%	Jml	%
1	Peralatan kerja yang saya gunakan sudah lengkap sehingga pekerjaan lebih mudah dijalankan	40	23	57,5%	17	42,5%
2	Fasilitas kerja yang disediakan sangat layak dan masih dapat digunakan dengan baik	40	9	22,5%	31	77,5%
3	Saya merasa aman ketika bekerja karena tersedianya perlengkapan keselamatan yang memadai.	40	27	67,5%	13	32,5%
4	Lingkungan kerja saya sangat nyaman sehingga membuat pekerjaan terasa lebih ringan	40	29	72,5%	11	27,5%
5	Sarana operasional yang diberikan, seperti kendaraan atau alat penunjang lainnya, sangat membantu efektivitas pekerjaan saya.	40	18	45%	22	55%

Sumber : PPSU Kelurahan Kedoya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil prasurvey fasilitas kerja pada PPSU, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai ketersediaan peralatan kerja sudah cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pernyataan pertama, di mana sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan bahwa peralatan kerja yang digunakan sudah lengkap sehingga pekerjaan lebih mudah dijalankan, sedangkan 17 responden (42,5%) menyatakan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lebih dari setengah responden merasa terbantu dengan peralatan yang ada, masih terdapat proporsi yang cukup besar yang menilai peralatan kerja belum sepenuhnya memadai.

Selanjutnya, pada aspek kelayakan fasilitas kerja, mayoritas responden memberikan penilaian negatif. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan kedua, di mana hanya 9 responden (22,5%) yang menyatakan fasilitas kerja sangat layak dan masih dapat digunakan dengan baik, sementara 31 responden (77,5%) menyatakan fasilitas kerja belum layak. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kualitas fasilitas kerja yang digunakan oleh PPSU, sehingga berpotensi menghambat kelancaran dan efektivitas pekerjaan sehari-hari.

Tabel 1.5
Berdasarkan Prasurvey Kesejahteraan Pada PPSU

No	Pernyataan	Sample	YA		TIDAK	
			Jml	%	Jml	%
1	Upah atau insentif yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	40	20	50%	20	50%
2	Saya merasa sudah mendapatkan jaminan sosial dan perlindungan kerja yang memadai	40	23	57,5%	17	42,5%
3	Tunjangan Kesehatan yang saya terima sudah cukup membantu kebutuhan kesehatan.	40	12	30%	28	70%
4	Pekerjaan saya masih memberikan waktu yang cukup untuk menjalani kehidupan keluarga dengan baik	40	16	40%	24	60%
5	Saya merasa kebutuhan fisik dan psikologis saya terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang dan termotivasi.	40	22	55%	18	45%

Sumber : PPSU Kelurahan Kedoya Selatan Jakarta Barat

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai hasil prasurvey kesejahteraan pada PPSU, dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan responden menunjukkan hasil yang beragam pada beberapa indikator. Pada pernyataan pertama mengenai kesesuaian upah atau insentif dengan beban kerja, responden terbagi sama rata, yaitu 20 responden (50%) menyatakan setuju dan 20 responden (50%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan persepsi di kalangan pekerja terkait kelayakan upah yang diterima, sehingga perlu diperhatikan apakah kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan.

Selanjutnya, pada indikator jaminan sosial dan perlindungan kerja, mayoritas responden menyatakan telah mendapatkan fasilitas tersebut secara memadai. Sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan telah memperoleh jaminan sosial dan perlindungan kerja, sedangkan 17 responden (42,5%) menyatakan belum memadai. Namun, pada indikator tunjangan kesehatan, hasil menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian kurang baik, yaitu hanya 12 responden (30%) menyatakan tunjangan kesehatan yang diterima cukup membantu, sementara 28 responden (70%) menyatakan tunjangan kesehatan belum mencukupi kebutuhan. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kesehatan masih menjadi salah satu permasalahan utama dalam kesejahteraan PPSU

2. KAJIAN TEORITIS

Fasilitas Kerja

Menurut Nurlaila (2024) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Fasilitas kerja meliputi peralatan kerja, lingkungan kerja, serta sarana keselamatan dan kesehatan kerja. Penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu pegawai bekerja dengan lebih optimal dan mengurangi risiko kesalahan maupun kecelakaan kerja

Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2020), kesejahteraan pegawai adalah seluruh bentuk balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dengan tujuan meningkatkan taraf hidup, rasa aman, dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kesejahteraan tidak hanya dipahami sebagai gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, jaminan sosial, fasilitas kesehatan, serta perlindungan

terhadap risiko kerja. Kesejahteraan yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan loyal terhadap organisasi

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, baik dari segi mutu pekerjaan, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:8), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan kesejahteraan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kelurahan Kedoya Selatan di Jakarta Barat.

Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat dengan hasil yang dapat digeneralisasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas kerja(X_1)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Fasilitas Kerja yang tersedia cukup membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari hari	0.875	0.225	Valid
2	Peralatan kerja yang digunakan relatif layak untuk mendukung tugas yang diberikan	0.760	0.225	Valid
3	Kondisi fasilitas kerja cukup memadai meskipun belum sepenuhnya optimal	0.816	0.225	Valid
4	Sarana pendukung kerja umumnya tersedia saat dibutuhkan	0.829	0.225	Valid
5	Fasilitas keselamatan kerja sudah cukup diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan	0.872	0.225	Valid
6	Perawatan fasilitas kerja cukup dilakukan walaupun belum secara rutin	0.691	0.225	Valid
7	Lingkungan kerja cukup nyaman untuk menunjang aktivitas kerja pegawai	0.879	0.225	Valid
8	Fasilitas kerja yang ada masih dapat digunakan meskipun memerlukan peningkatan	0.759	0.225	Valid
9	Penyediaan fasilitas kerja cukup sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan	0.855	0.225	Valid
10	Fasilitas kerja yang tersedia cukup mendukung kelancaran pekerjaan secara keseluruhan	0.796	0.225	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel fasilitas kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.225), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penghasilan yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari hari	0.814	0.225	Valid
2	Tunjangan yang diberikan cukup membantu, meskipun belum sepenuhnya mencukupi	0.800	0.225	Valid
3	Jaminan kesehatan yang diberikan cukup memberikan rasa aman dalam bekerja	0.896	0.225	Valid
4	Program jaminan sosial cukup tersedia bagi pegawai	0.897	0.225	Valid
5	Keselamatan kerja cukup diperhatikan oleh pihak kelurahan	0.921	0.225	Valid
6	Fasilitas kesejahteraan pegawai cukup mendukung aktivitas kerja	0.910	0.225	Valid
7	Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai cukup terasa dalam pelaksanaan kerja	0.938	0.225	Valid
8	Kepastian status kerja cukup jelas bagi saya sebagai pegawai	0.888	0.225	Valid
9	Perlindungan kerja yang diberikan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja	0.925	0.225	Valid
10	Secara umum, kesejahteraan yang saya terima cukup menunjang semangat kerja saya	0.870	0.225	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kesejahteraan (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.225), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.734	0.225	Valid
2	Hasil pekerjaan yang saya capai cukup memenuhi harapan atasan	0.835	0.225	Valid
3	Saya cukup konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.774	0.225	Valid
4	Pekerjaan yang saya lakukan umumnya selesai sesuai dengan target waktu yang diberikan	0.784	0.225	Valid
5	Saya cukup berusaha menjaga kualitas hasil kerja	0.885	0.225	Valid
6	Saya cukup mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim	0.778	0.225	Valid
7	Saya cukup bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya	0.816	0.225	Valid
8	Disiplin kerja yang saya terapkan cukup mendukung penyelesaian pekerjaan	0.785	0.225	Valid
9	Saya cukup berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja	0.899	0.225	Valid

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
10	Secara keseluruhan, kinerja saya cukup memberikan kontribusi bagi organisasi	0.862	0.225	Valid

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.225), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	0.943	0.600	Reliabel
Kesejahteraan (X2)	0.969	0.600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.944	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) kesejahteraan (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69987147
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.085
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,062 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan Probability Plot atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.905	2.763		6.841	.000		
	FASILITAS_KERJA	.529	.101	.659	5.256	.000	.382	2.618
	KESEJAHTERAAN	.079	.089	.112	.892	.375	.382	2.618

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel fasilitas kerja sebesar 0,382 dan kesejahteraan sebesar 0,382 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel fasilitas kerja sebesar 2,618 dan variabel kesejahteraan sebesar 2,618 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Auto Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.550	3.750	1.254

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN, FASILITAS_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,254 yang berada diantara interval 1.100 – 1.550

Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.351	3.747		3.030	.003
	X1_TOTAL	-.105	.073	-.167	-1.432	.156
	X2_TOTAL	-.052	.068	-.089	-.764	.447

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel fasilitas kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,166 dan kesejahteraan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Fasilitas kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.905	2.763		6.841
	KESEJAHTERAAN	.079	.089	.112	.892
	FASILITAS_KERJA	.529	.101	.659	5.256
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI					

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,905 + 0,079X_1 + 0,529X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,905 diartikan bahwa jika variabel fasilitas kerja (X1) dan kesejahteraan (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 18,905 *point*
2. Nilai fasilitas kerja (X1) 0,079 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kesejahteraan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel fasilitas kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,079 *point*
3. Nilai kesejahteraan (X2) 0,529 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel fasilitas kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kesejahteraan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,529 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Fasilitas kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.750 ^a	.562	.550	3.750	.562	46.848	2	73	.000
a. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, KESEJAHTERAAN									

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel stress kerja dan kesejahteraan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-56,2\%) = 43,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Fasilitas kerja (X₁) dan Kesejahteraan (X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.550	3.750
a. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, KESEJAHTERAAN				

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Fasilitas kerja (X₁) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.198	2.740		7.007
	FASILITAS_KERJA	.600	.062	.747	9.652
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI					

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,652 > 1,992)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kesejahteraan (X₂) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.350	2.767		.000
	KESEJAHTERAAN	.445	.064	.630	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,971 > 1,992)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan terhadap kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Fasilitas kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1317.742	2	658.871	46.848	.000 ^b
	Residual	1026.679	73	14.064		
	Total	2344.421	75			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), FASILITAS_KERJA, KESEJAHTERAAN

Sumber: Data diolah spss 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,848 > 2,497)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,198 + 0,600X_1$, nilai korelasi sebesar 0,747 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,652 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai\
2. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 26,350 + 0,445X_2$, nilai korelasi sebesar 0,630 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,971 > 1,992)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai
3. Fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 18,905 + 0,079X_1 + 0,529X_2$.

Nilai korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(46,848 > 2,497)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan fasilitas kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Algifari. (2021). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2024). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2023). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2020). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo..
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Abadiyah, A. K. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Elektronik Sistem Informasi dan Komputer*, 7(2).
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam – Zam Jombang). *Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Hahury, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Kurniadi, C. I., & Syawaludin. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cimanggis Depok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(4).
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering*.
- Suminaringwulan, N., & Suhana. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(8).

- Wiranto, et al. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1).
- Yerismal, & Syafrin, I. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Maek. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(2).
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–889. ISSN 2722-9475.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 553–564.
- Nurindah Suminaringwulan, & Suhana. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, dan stres kerja terhadap kinerja guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(8), 3544–3554.
- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29.
- Hahury, Jessy Juniu. (2022). "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor LPP RRI Ambon". *Jurnal Maneksi*, Vol. 11, No. 1, Juni 2022. P-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599.
- Yerismal, & Syafrin, I. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Maek. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 4(2), 391-401.
- Wiranto, Akib, H., Jamaluddin, Niswaty, R., & Aslinda, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (JADBISFISH)*, 2(1), 93-100.
- Wewengkang, F. J. J., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2023). Pengaruh fasilitas kerja lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kebahagiaan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 817–826
- Suminaringwulan, N., & Suhana. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan, dan stres kerja terhadap kinerja guru pada tingkat Sekolah Menengah Pertama. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(8), 3544–3554
- Putra, M. A. P., & Dja'far, A. B. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bfi Finance Tbk Area Cisauk Kab - Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 2(6), 412-422.
- Latifah, U. Z., & Santoso, A. B. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Ekonomibisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 234-246.
- Kurniadi, C. I., & Syawaludin. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Cimanggis Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1559-1568.