

## Pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Yusran<sup>1✉</sup>, Nur Fajarani<sup>2</sup>, Jamaludin Kamarudin<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

✉Email: yusran97@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi, variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Variabel Fasilitas Kerja (X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata kunci:** Kamampuan kerja; fasilitas kerja; kinerja pegawai

## *Pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai*

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect between work ability and work facilities on employee performance at the Office of the Civil Service Police Unit (SATPOL-PP) of West Sulawesi Province. This study uses primary data obtained from distributing questionnaires. The results showed that work ability (X1) had a significant effect on employee performance at the Office of the Civil Service Police Unit (SATPOL-PP) of Sulawesi Province, the Work Facility variable (X2) had a significant effect on employee performance at the Office of the Civil Service Police Unit (SATPOL-PP) of West Sulawesi Province. The Work Facility variable (X2) has the most dominant effect on employee performance at the Office of the Civil Service Police Unit (SATPOL-PP) of West Sulawesi Province.*

**Key words:** *Work ability; work facilities; employee performance*

---

---

## PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Kinerja aparatur sipil negara bagi instansi sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan instansi, karna kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya instansi untuk mencapai sasaran instansi yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017), faktor yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan dan Fasilitas Kerja. Tingginya kemampuan kerja dan Fasilitas Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguhsungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013). Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Masa kerja pegawai yang semakin lama dengan jumlah pegawai semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai.

Faktor kemampuan kerja dan Fasilitas Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kepemimpinan. Menurut Handoko (2016:44), Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola program-program pembangunan di wilayah Sulawesi Barat. Sebagai sebuah organisasi, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat tentunya memiliki tujuan untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai, namun saat ini masih terdapat beberapa kendala yang menghambat peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat, Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga ini, sehingga dapat membantu pihak manajemen dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Dari Hasil Observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat mengenai kemampuan kerja pegawai ditemukan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang keilmuannya sehingga pegawai merasa sulit dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi

---

---

Barat mengatakan dalam bekerja masih mendapatkan kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan pengalaman dalam dunia kerja masih kurang efektif dalam melakukan pekerjaan.

Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat menyatakan bahwa dirinya sering terlambat dapat ke kantor dengan alasan kurangnya rasa nyaman pada saat berada di kantor tersebut. Sehingga pegawai merasa tidak betah disebabkan ruang kantor dan fasilitas kantor yang kurang memadai serta kurangnya ketegasan yang di berikan kepada pegawai dan sanksi-sanksi atau teguran apabila pegawai datang terlambat ke kantor. Selanjutnya terkait dengan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah, maka dalam hal ini penelitian dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Fenomena yang terjadi yaitu adanya pergantian kepemimpinan yang sering terjadi tanpa diketahui kapan waktunya. Oleh karena itu penerapan suatu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat harus tepat sebab akan berpengaruh terhadap tujuan pemerintah semula.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Robbins (2010:57) kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Menurut Wibowo (2014:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

Keyakinan dan nilai-nilai

Keterampilan

Pengalaman

Karakteristik kepribadian

Isu emosional

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

Pengetahuan (knowledge)

Pelatihan (training)

Pengalaman (experience)

### **Fasilitas Kerja**

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (facilitative) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. (Kadarisman, 2016: 299).

---

---

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas yang ada nantinya akan membantu karyawan dalam bekerja.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi atau instansi pemerintah, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Menurut Robbins, (2012:260) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2010:94), "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Menurut Mangkunegara (2013:9) "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Kemudian menurut Sedarmayanti (2010:174), "Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan." Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:35) mengemukakan "kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat sebagai tempat penelitian.

### **Jenis Penelitian**

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk uraian atau penjelasan mengenai sejarah kantor, struktur organisasi, dan uraian tugas terkait dengan tupoksi pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat.

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam angka-angka dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi responden.

### **Metode Analisis Data**

Analisis dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Husain Umar (2011:213), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

---



---

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Kemampuan kerja
X2	: Fasilitas kerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Korelasi
e	: Error term

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis Kuantitatif adalah analisis yang menggunakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka di mana data tersebut merupakan variable-variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid. Dalam pengujian ini, digunakan 80 responden untuk dilakukan uji validitas.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,882	0,2199	Valid
X1.2	0,942	0,2199	Valid
X1.3	0,903	0,2199	Valid
X1.4	0,784	0,2199	Valid
X2.1	0,848	0,2199	Valid
X2.2	0,905	0,2199	Valid
X2.3	0,870	0,2199	Valid
X2.4	0,793	0,2199	Valid
X2.5	0,908	0,2199	Valid
Y.1	0,858	0,2199	Valid
Y.2	0,862	0,2199	Valid
Y.3	0,859	0,2199	Valid
Y.4	0,908	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa corrected item total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,2199 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ . ( Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,816	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,880	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,892	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variable yang diujikan nilainya di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	a,b Mean	.0000000
	Std.	1.788552557
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.098
	Negative	-.148
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063c

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 1, diatas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi 0,063 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	,372	3.861		.338,958			
X1	,351	.359	,3583	,329,015	,4602	,251	
X2	,392	.342	,6394	,315,000	,4602	,251	

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance dari variable Kemampuan Kerja (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) sebesar  $0,440 > 0,10$  dan nilai VIF adalah  $2,251 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kemampuan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,372	3.861			.338,958
X1	,351	.355	,3583	,329,015	
X2	,392	.372	,6394	,315,000	

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,372 + 0,058 + 0,597 X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : intercept (konstanta)
- b1 , b2 : Koefisien regresi
- X1 : Kemampuan Kerja
- X2 : Fasilitas Kerja
- e : Nilai residu

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,372 artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) adalah 0, maka kinerja pegawai yang dihasilkan nilainya adalah -0,372 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap;

Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,58 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat; dan Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,597 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat.

#### Hasil Uji t ( Hasil Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau thitung ≥ ttabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau thitung < ttabel, maka Ho diterima. Ttabel :  $t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 80 - 2 - 1) = 2,026$

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	,372	3.861		.038,958
X1	,351	.159	,3583	,329,015
X2	,392	.142	,6394	,315,000

Dependent Variable: Kinerja

#### Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,365 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,026. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai sig 0,015 ≥ 0,05. Sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, berarti variabel Kemampuan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat.

#### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 4,213 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,026. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila Fasilitas Kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

#### Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan atau bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis ini maka dalam penelitian ini digunakan alat uji f untuk menguji variabel secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.831	2	77.431	22.916	.000b
Residual	154.942	77	3.315		
Total	289.774	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $sig\ t > 0,05$  atau  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka  $H_o$  diterima.

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $F$  hitung yang diperoleh adalah 22,926, sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar (3,23). Maka dapat diketahui nilai  $F$  hitung  $22,926 > F$  tabel 3,23 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kemampuan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji pada variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai signifikan 0,17 dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih dari 0,05. Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05; dan Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Provinsi Sulawesi Barat, karena dari hasil analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikan paling rendah yaitu 0,000 dan nilai beta paling besar yaitu 698.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wijaya (2017). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo". UIN Alauddin Makassar
- Alwi Suddin (2010). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta". Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- A.Dale Timple. 2011. Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

- 
- 
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Kuncoro dan Sunyoto, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi Fasilitas kerja & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Handoko, T H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal (2013). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Rivai Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Bryan Johannes Tampi. 2014, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.
- Serdamayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*