

## The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts

Herman Jelatu\*

\*Dosen Program Studi Kewirausahaan, ITBKPP

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 04 November 2023

Disetujui 31 Desember 2023

#### Keywords:

Fasilitas Kerja,  
Kualitas Sumber Daya Manusia,  
Kepuasan Kerja,  
Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of work facilities and the quality of human resources on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Manggarai Regency, East Manggarai, and West Manggarai. The research design used in this research is to use a quantitative approach using survey methods. This study uses path analysis to see the direct and indirect effects. The population of this study were all employees at the Department of Population and Civil Registration of East Nusa Tenggara. The sampling technique used is probability sampling with the type of random sampling. The samples in this study were Manggarai, East Manggarai, and West Manggarai districts. Each employee is taken as many as 40 employees with a total sample of 120 employees. The results showed that work facilities and the quality of human resources had a positive and significant effect both directly and indirectly on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration in Manggarai, East Manggarai and West Manggarai districts.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai, Manggarai Timur, dan Manggarai Barat. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Nusa Tenggara Timur. Teknik pengampilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah kabupaten manggarai, manggarai timur, dan manggarai barat. Masing-masing pegawai diambil sebanyak 40 pegawai dengan total sampel 120 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten manggarai, manggarai timur dan manggarai barat.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



#### Alamat Korespondensi :

Herman Jelatu

Program Studi Kewirausahaan,

Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua,

Jl. YPKP No.51, Sentani Kota

E-Mail : [hermanjelatu2612@gmail.com](mailto:hermanjelatu2612@gmail.com)

## Pendahuluan

Organisasi adalah satu kesatuan yang dibuat dan dibentuk dengan sengaja oleh beberapa orang atau kelompok. Untuk mencapai *goals* tergantung dari kinerja pegawai atau karyawan yang terlibat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran atau kinerja dari setiap pegawai atau karyawan. Kinerja organisasi merupakan pencapaian atau hasil dari kinerja seseorang dalam organisasi tersebut. Selain itu juga, untuk meningkatkan kinerja yang baik, setiap organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan akan fasilitas kerja dan kualitas sumber daya manusia (SDM) guna mendukung keberlangsungan kerja tersebut. Sehingga dengan demikian, setiap instansi atau organisasi perlu mengoptimalkan pengelolaan dalam ketersediaan fasilitas kerja dan sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi, karena sumber daya manusia dianggap sebagai pengendali dari setiap sistem yang dikerjakan. Agar setiap sistem yang dikerjakan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan fasilitas kerja dan sumber daya manusia yang berkualitas dan kepuasan kerja sebagai pemegang kendali agar tujuan tersebut dapat dicapai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai memungkinkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Demikian juga dengan kualitas sumber daya manusia, keberadaan sumber daya manusia yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, keberadaan kedua aspek tersebut sangat menentukan kinerja pegawai sekaligus kemajuan organisasi tersebut. Dengan demikian hasil tersebut akan memberikan suatu kepuasan kerja atas setiap yang dikerjakan. Fasilitas kerja merupakan semua yang berhubungan dengan peralatan atau perlengkapan kerja yang disediakan oleh organisasi yang akan digunakan oleh pegawai atau karyawan guna menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja juga merupakan salah satu peralatan pendukung dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan. Dengan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, akan membuat karyawan lebih aktif dan produktif serta mampu berkinerja dengan baik, (Ovidiu dalam Khoyrunnisa, H., 2020).

Ketersediaan fasilitas kerja tidak ternilai jika, kualitas sumber daya manusia belum mengimbangi, artinya fasilitas kerja akan lebih bermanfaat jika digunakan oleh sumber daya manusia yang berkompoten atau kualitas sumber daya manusianya baik. Menurut Salim dalam Leuhery, F (2018), Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan bentuk penilaian atas apa yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya atau menyelesaikan pekerjaan ataupun diluar seseorang tersebut. Terkait penjelasan tersebut beberapa penelitian tentang fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricky Gunawan (2015); Isnan Munawirsyah (2017); Indra Prawira (2020); Harpis, M (2019); Yulia Ardila, Ramdani Bayu Putra & Rindi Citra Dewi (2021); Khoirul Anam & Edy Rahardja (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif. Sedangkan menurut hasil penelitian Sugiyanto & Djoko Santoso (2018) menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung secara signifikan. Penelitian tentang kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, seperti yang dilakukan oleh Dodik Jatmika & Mardiana Andarwati (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif. Sedangkan menurut hasil penelitian Pijar Bintang Hirarkiwari (2020) menunjukkan Kepuasan kerja tidak mampu memediasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

## Literature Review

### 1. Fasilitas kerja, kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan kinerja

Pemberian fasilitas kerja begitu berguna dan bahkan sangat penting bagi suatu organisasi. Pemberian fasilitas kerja dapat membantu dalam menunjang akan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih maksimal dan juga tidak terlalu makan waktu yang lama. Fasilitas kerja merupakan keseluruhan perlengkapan kerja dari yang terkecil sampai yang terbesar yang dilihat secara fisik dan akan diberikan kepada pegawai untuk memudahkan sekaligus mendukung jalannya aktivitas perusahaan dengan tujuan untuk mencapai apa yang telah ditetapkan yang didasarkan pada visi dan misi yang telah dibuat, (Barry, 2012). Fasilitas merupakan perlengkapan atau peralatan yang dapat dilihat secara jelas, baik berupa bentuk, ataupun lainnya yang dapat dipergunakan sebagai penunjang kegiatan dengan tujuan untuk memudahkan apa yang hendak ingin didapat, (Moenir, 2011). Macam-macam fasilitas kerja dapat dibedakan menjadi beberapa bagian, (Barry, 2012) yaitu: 1) Perolehan *reward*; 2) Pemberian *reward* setiap; 3) Pemberian Insentif Yang Sesuai; 4) Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Menurut Wiley (dalam Febriady, 2013: 2), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan patokan atau pilar yang dijadikan sebagai penyangga sekaligus penggerak utama dalam roda organisasi dalam mewujudkan setiap tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Dikatakan sumber daya manusia yang berkualitas apabila keberadaan sumber daya manusia mampu menciptakan *value* komparatif juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity and imagination*, tidak hanya sekedar mengandalkan ketersediaan yang ada (Ndaraha, 1999 dalam Agustin, V., 2020).

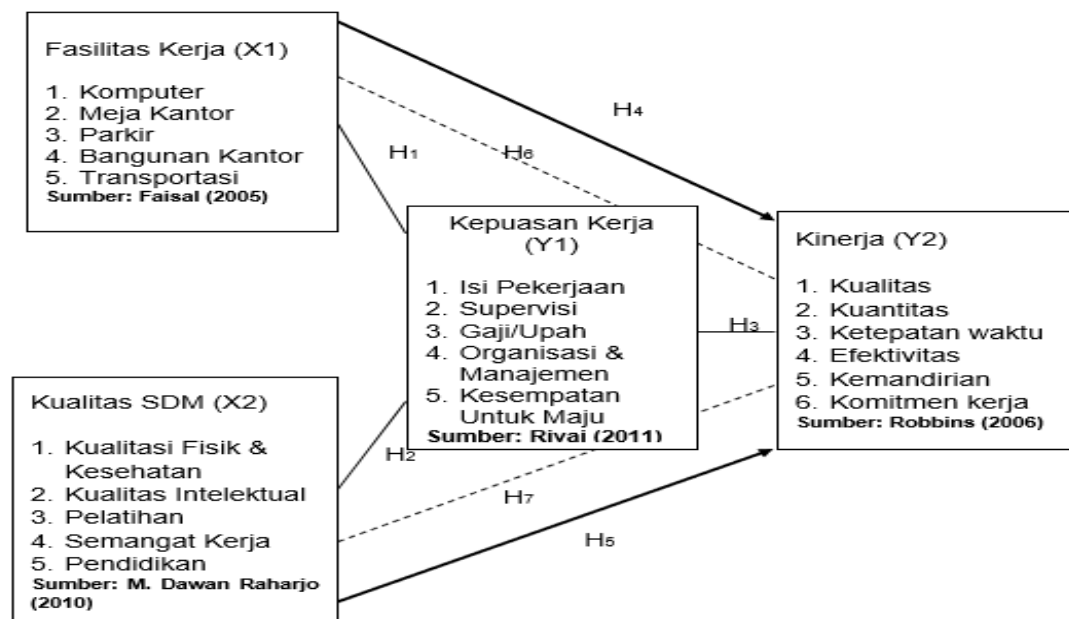
Kepuasan kerja adalah berbagai bentuk stimulus (rangsangan) yang berhubungan dengan perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan *attitude* secara umum terhadap pekerjaan yang dijalankan, (Robbins, 2007). Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan yang dirasakan oleh setiap individu atau keadaan emosional yang dirasakan oleh setiap individu atau pegawai yang dianggap baik/ menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan melihat cara kerja dan situasi kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Erma (2013), kinerja merupakan segala sesuatu yang merupakan *output* (hasil) kerja karyawan atau pegawai yang dapat diukur baik secara mutu ataupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahsun (2013), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, ataupun visi organisasi atau perusahaan yang dimuatkan dalam strategi perencanaan organisasi.

- H<sub>1</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja  
 H<sub>2</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja  
 H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja  
 H<sub>4</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja  
 H<sub>5</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja  
 H<sub>6</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja  
 H<sub>7</sub>: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

## 2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual, menjelaskan hubungan antara variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat dijelaskan melalui kerangka konseptual pada gambar 1, yang didukung dengan hipotesis yang telah dibuat pada bagian literatur review. Variabel dan indikator masing-masing variabel dapat dilihat pada gambar berikut.



Kerangka Konseptual

## Methods

### 1. Sampel Criteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai dengan pembagian kabupaten manggarai sebanyak 40 pegawai, kabupaten manggarai timur sebanyak 40 pegawai dan kabupaten manggarai barat sebanyak 40 pegawai. Responden dengan jenis kelamin sebanyak 59 orang (49,2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang (50,8%). Status sampel PNS sebanyak 64

orang (53,3%), sampel dengan status THL 56 orang (46,7%). Status sampel dengan pendidikan S1 sebanyak 62 orang (53,3%), Diploma sebanyak 28 orang (23,3%), SMA sebanyak 30 orang (25%).

## 2. Measurement

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif, menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif mengarahkan suatu pengumpulan data dalam bentuk angka-angka sehingga pada penafsiran terkait data yang telah dikumpulkan dan kemudian melakukan penganalisisan hasil (Arikunto, 2013). Maka untuk menjawab permasalahan tersebut, maka data dapat dianalisis menggunakan *path analysis* melalui *software* SPSS versi. 23. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil NTT. Teknik pengampilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel. Teknik pengampilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jenis *random sampling*. *Random sampling* adalah suatu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak (Sugiyono, 2017). Karena pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, peneliti mengambil 3 kabupaten dari 22 kabupaten, dengan Kabupaten Manggarai sebanyak 40 pegawai, Kabupaten Manggarai Timur sebanyak 40 pegawai, serta Manggarai Barat 40 pegawai.

Fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas digunakan untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan semakin baik pula program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai (Lupiyaodi, 2006). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor, transportasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Arfa Lubis, 2020). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas fisik & kesehatan, kualitas intelektual, pelatihan, semangat kerja, pendidikan (M. Dawan Raharjo, 2010). Kepuasan kerja adalah berbagai bentuk stimulus (rangsangan) perasaan yang berhubungan dengan perasaan seseorang tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan *attitude* secara umum terhadap pekerjaan yang dijalankan (Robbins, 2007). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah isi pekerjaan, supervisi, gaji/upah, organisasi & manajemen, kesempatan untuk maju (Rivai, 2011). Kinerja merupakan prestasi kerja atau *output* kerja yang diperoleh baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan dengan memperhatikan aturan-aturan dengan tujuan tidak melanggar aturan yang telah dibuat, serta sesuai berdasarkan moral maupun etika. Hasil kerja setiap individu ataupun kelompok tergantung fasilitas kerja pendukung dari setiap pekerjaan atau tugas yang dijalankan (Wibowo, 2015). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja (Robbins, 2006).

**Tabel 1: Measurement of variable**

Variable	Indicator	Item
Fasilitas Kerja	Komputer	Ketersediaan unit komputer sesuai dengan jumlah unit yang dibutuhkan, sehingga penyediaan unit komputer tersebut dapat membantu dalam memudahkan setiap pekerjaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat
	Meja Kantor	Ketersediaan meja kantor yang lengkap serta spesifikasi disesuaikan dengan pesanan, dapat memperlancar setiap pekerjaan yang dijalankan
	Parkiran	Area parkir mampu menampung sejumlah kendaraan yang masuk, serta penataan area parkir sangat rapih, bersih dan aman, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang dijalankan.
	Bangunan Kantor	Bangunan kantor yang dibuat sangat lengkap, bersih, aman, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi setiap pegawai, juga tidak mengganggu pekerjaan yang sementara dikerjakan
	Transportasi	Transportasi disediakan untuk semua pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil guna memperlancar setiap pekerjaan yang dijalankan.
Kualitas Sumber	Kualitas Fisik & Kesehatan	Kualitas fisik dan kesehatan merupakan hal yang paling vital guna memberikan pelayanan baik bagi masyarakat umum

Daya Manusia	Kualitas Intelektual	Kualitas intelektual sangat ditekankan, terkhusus bagi setiap pegawai guna menghubungkan antara daya pikir yang baik dalam mengembangkan atas setiap pekerjaan yang dijalankan.
	Pelatihan	Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan setiap pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat umum.
	Semangat Kerja	Semangat kerja yang tinggi dapat menggambarkan <i>output</i> dari pekerjaan yang telah dijalankan.
	Pendidikan	Latar belakang pendidikan seseorang dapat berpengaruh terhadap kualitas seseorang, terkait pekerjaan yang dijalankan.
Kepuasan Kerja	Isi Pekerjaan	isi pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
	Supervisi	Supervisi dapat membantu saya dalam meningkatkan mutu dan kemampuan diri saya.
	Gaji/Upah	Gaji/Upah yang saya terima sesuai dengan posisi atau jenis pekerjaan yang dijalankan.
	Organisasi & Manajemen	Organisasi dan manajemen yang dibuat sangat terstruktur serta manajemen yang dijalankan sangat jelas.
	Kesempatan Untuk Maju	Kesempatan untuk maju membuat setiap pribadi termotivasi dalam bersaing satu sama lain, dengan memberikan penawaran promosi jabatan.
Kinerja	Kualitas	Kualitas kerja yang saya jalankan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
	Kuantitas	Kuantitas kerja yang saya jalankan sesuai dengan rata-rata yang ditetapkan.
	Ketepatan Waktu	Dalam menjalankan pekerjaan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum <i>line time</i> yang ditentukan.
	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan sangat ditekankan guna mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dialankan.
	Komitmen Kerja	Dalam menjalankan pekerjaan, saya tetap memperhatikan dan berkomitmen dengan regulasi yang telah dibuat

## Results and Discussion

### 1. Result

Berdasarkan uji yang telah digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji validitas menunjukkan bahwa, semua item yang digunakan terdistribusi valid dengan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa, perolehan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,6.

#### Hasil analisis jalur pertama

Hasil analisis jalur dilakukan ketika uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan. Hasil analisis jalur pertama menunjukkan variabel yang telah dibangun dan dihubungkan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan ( $\text{sig.} < 0,05$ ). Untuk lebih jelasnya akan di sajikan melalui tabel berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.726	1.751		8.981	.000
Fasilitas Kerja	.217	.067	.289	3.243	.002
Kualitas Sumber Daya Manusia	.261	.078	.297	3.348	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, variabel fasilitas kerja dengan nilai sig. sebesar 0,002 dan variabel kualitas sumber daya manusia dengan nilai sig. sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dilihat dari perbandingan nilai sig masing – masing variabel dengan nilai sig yang ditentukan (0,05)..

**Hasil analisis jalur kedua**

Hasil analisis jalur kedua guna mengetahui pengaruh langsung dari variabel fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan di sajikan dalam tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.740	2.302		2.059	.042
Fasilitas Kerja	.305	.071	.355	4.315	.000
Kualitas Sumber Daya Manusia	.139	.062	.177	2.246	.027
Kepuasan Kerja	.297	.094	.260	3.181	.002

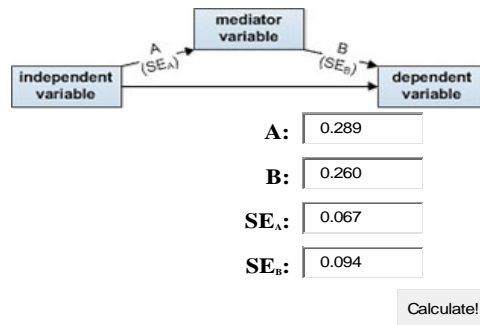
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis jalur yang kedua, maka diperoleh nilai sig. masing – masing variabel, diantaranya adalah variabel fasilitas kerja sebesar 0.000, variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0.027, variabel kepuasan kerja sebesar 0.002. Nilai yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan secara langsung yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05.

**Uji Sobel Test**

**Fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

Sobel test digunakan untuk melihat hubungan tidak langsung variabel fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya berikut dilampirkan hasil uji sobel test.



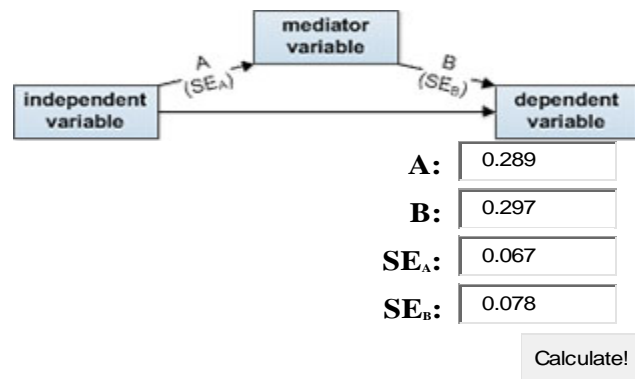
**Sobel test statistic:2.32837220**

**One-tailed probability:0.00994617**

**Two-tailed probability:0.01989235**

Hasil di atas menunjukkan bahwa koefisien standardized pengaruh tidak langsung dengan nilai sebesar 0,260 dan nilai p-value dari sobel test sebesar 0,019. Sehingga mampu memberikan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dengan melihat antara nilai sobel test statistik 2,328 lebih besar dari 1,657 (t-tabel).

### Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja



**Sobel test statistic: 2.85458634**  
**One-tailed probability: 0.00215465**  
**Two-tailed probability: 0.00430929**

Hasil di atas menunjukkan bahwa koefisien standardized pengaruh tidak langsung dengan nilai sebesar 0,297 dan nilai p-value dari sobel test sebesar 0,004. Sehingga mampu memberikan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja dengan melihat antara nilai sobel test statistik 2,854 lebih besar dari 1,657 (t-tabel). Ini dapat dijelaskan bahwa semua hipotesis diterima.

Tabel akhir pengujian hipotesis

Koefisien Jalur	Standardized Coefficient	T-hitung	Kesimpulan
X1 terhadap Y1	0,289	3,243	H1 diterima
X2 terhadap Y1	0,297	3,348	H2 diterima
X1 terhadap Y2	0,355	4,315	H3 diterima
X2 terhadap Y2	0,177	2,246	H4 diterima
Y1 terhadap Y2	0,260	3,181	H5 diterima
X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,072	2,328	H6 diterima
X2 terhadap Y2 melalui Y1	0,077	2,854	H7 diterima

## 2. Discussion

### Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data pada study ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja. Berpengaruh positif dan signifikan memberikan arti bahwa fasilitas kerja memiliki nilai hubungan/korelasi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Ini dapat dijelaskan bahwa ketika fasilitas kerja baik maka kepuasan kerja juga ikut meningkat, begitu juga sebaliknya ketika fasilitas kerja kurang baik maka kepuasan kerja juga ikut menurun. Fasilitas kerja dianggap vital dan harus terpenuhi. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, rangkaian kegiatan yang dijalankan dapat terselesaikan dengan cepat, mudah dan dijadikan sebagai sarana pendukung dalam menjalankan tugas rutin, jadi antara harapan dan kenyataan dapat terwujud, sehingga fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawai. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (2014), Fasilitas kerja merupakan hal yang dianggap penting dalam memperlancar operasional perusahaan atau organisasi terutama dalam hal pekerjaan. Keberadaan fasilitas kerja merupakan hal yang dianggap vital, agar pekerjaan yang dijalankan dapat terlaksana dengan baik. Fasilitas dianggap sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung ataupun tidak untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016).

### Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya

manusia akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah kepuasan kerja yang diperoleh. Upaya dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan, dengan mengadakan sosialisai, seminar, diklat atau berbagai bentuk pelatihan lainnya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Febriady (2013), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan patokan atau pilar yang dijadikan sebagai penyangga sekaligus penggerak utama dalam roda organisasi dalam mewujudkan setiap tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian dari elemen organisasi atau perusahaan yang dianggap sangat penting, dengan demikian perlu diperhatikan apakah pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, dengan tujuan mampu memberikan kontribusi yang sesuai dan optimal dalam mendapatkan setiap tujuan tersebut. Hasil penelitian, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricky Gunawan (2015), dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketika variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat, begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun. Maksud dari pernyataan tersebut adalah kepuasan kerja akan nampak ketika setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dilakukan dengan memperoleh hasil yang optimal yang disertai dengan kemampuan terkait pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja terlihat ketika antara harapan dan kenyataan tercapai, sehingga memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007), kepuasan kerja adalah berbagai bentuk stimulus (rangsangan) perasaan yang berhubungan dengan perasaan seseorang tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan *attitude* secara umum terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam, K., & Rahardja, E. (2017), Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan sebab akibat, atau berbanding searah. Artinya, fasilitas kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maksudnya adalah jika fasilitas kerja yang memadai maka dapat membantu sumber daya manusia DISDUKCAPIL dalam meningkatkan kinerja. Fasilitas kerja yang lengkap, dapat membantu dalam memudahkan dan bisa mempercepat dalam menyelesaikan proram kerja yang dijalankan, sehingga target yang telah dibuat akan lebih muda diperoleh. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lupiyaodi (2006), fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas digunakan untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya, semakin baik fasilitas kerja yang digunakan semakin baik pula program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai. Hasil penelitian, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harpis, M. (2019) dengan judul penelitian *Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja, Pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya kualitas sumber daya manusia rendah, maka kinerja pegawai akan rendah. Kualitas sumber daya manusia tentunya merupakan salah faktor terpenting yang perlu diperhatikan dalam instansi pemerintah, sehingga rangkaian kerja yang dijalankan akan lebih mudah. Sehingga kualitas sumber daya manusia merupakan sentral dari rangkaian kerja terkait rangkaian kerja yang perlu dijalankan. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arfa Lubis (2020), Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Erma

(2013), kinerja merupakan segala sesuatu yang merupakan *output* (hasil) kerja dari karyawan atau pegawai yang dapat diukur baik secara mutu ataupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017), dengan judul penelitian pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai kementerian agama di Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian agama di jombang.

#### **Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Koefisien pengaruh yang telah diuji baik secara langsung maupun tidak langsung sangat berbeda. Hal ini terlihat koefisien lebih besar pengaruh secara langsung dari pada tidak langsung. Artinya peningkatan kinerja akan lebih baik dihubungkan langsung antara fasilitas kerja terhadap kinerja dari pada dimediasi melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricky Gunawan (2015); Isnan Munawirsyah (2017); Indra Prawira (2020); Harpis, M (2019); Khoiril Anam & Edy Rahardja (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif

#### **Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Namun dalam hal ini, besarnya pengaruh yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sangat rendah dari pada koefisien pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, kinerja akan lebih baik jika kualitas sumber daya manusia dihubungkan langsung terhadap kinerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodik Jatmika & Mardiana Andarwati (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif

#### **Conclusion**

Penelitian ini telah mengajukan tujuh hipotesis, dan ketujuh hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini, variabel fasilitas kerja pengaruhnya sangat besar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, dengan fasilitas yang baik dan lengkap tentunya dapat membantu dan lebih mudah dalam menyelesaikan program kerja yang telah dibuat, serta mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Namun dalam hal ini, fasilitas yang baik jika didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, tentunya pencapaian kinerja yang baik akan lebih mudah.

#### **References**

- Arikunto, Suharsimi. (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Agustin, V. (2020). *Rekrutmen Sdm Di Hotel Majapahit Surabaya (Kajian Outsourcing Atau Non-Outsourcing Sebagai Alternatif Pilihan)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Barry, Cushway. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- Erma S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1 (4), 1044-1054. <https://journal.erma1518@gmail.com>
- Febriady Leonard Sembiring. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi* Vol. 1 No. 1 2013.
- Faisal. 2005. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- Gunawan, R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).

- Harpis, M. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai (Doctoral dissertation)
- Hirarkiwari, P. B. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan di Yogyakarta). (Doctoral dissertation , Universitas Islam Sultan Agung Semarang).]
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Lerety
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama di Jombang. *In Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) (Vol. 1, pp. 369-407).*
- Khoyrunnisa, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen, 6(1), 118-133.*
- Lupiyoadi. Handani. (2006). Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Lubis, A. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Sistem Pengelolaan Dana Desa Serta Dampak Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Di Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation).
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sulubussalam . *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi , 6(1), 44-51.*
- Moenir, HAS. (2011). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta
- Mahsun, Muhamad. (2013). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPF
- M. Dawan Rahardjo. 2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 28-40.*
- Robbins, Stephen. (2007). Perilaku Organisasi. Edisi Ke-10. Jakarta: PT. Indeks
- Rivai. Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, p. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan , Jilid 2. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2007). Perilaku Organisasi. Edisi Ke-10. Jakarta: PT. Indeks
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Saran Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 76-90.*
- Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.