

## **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUAK TAPEH KABUPATEN BANYUASIN**

**Priyanto<sup>1</sup>, Agus Mulyani<sup>2</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Palembang<sup>1,2,3</sup>

[ypri39327@gmail.com](mailto:ypri39327@gmail.com)<sup>1</sup>, [agusmulyani008@gmail.com](mailto:agusmulyani008@gmail.com)<sup>2</sup>, [iwanusman220516@gmail.com](mailto:iwanusman220516@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 40 Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan program Software SPSS versi 26. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa Fasilitas kerja (X1) dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Semangat Kerja (X2) dengan nilai signifikan  $0,218 > 0,05$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pembahasan uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya ( $H_0$ ) ditolak ( $H_a$ ), diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin.

**Kata Kunci:** *Fasilitas kerja, Kinerja Pegawai, Semangat Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah suatu metode strategi dan komprehensif bagi pengelolaan anggota yang tergabung dalam organisasi, tujuannya untuk membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti perekrutan, pelatihan, penggajian dan evaluasi kinerja, tetapi juga mencakup upaya-upaya yang tujuannya membangun lingkungan kerja yang memadai dan mendukung pengembangan potensi setiap individu. Adapun manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai upaya untuk memanfaatkan, mengembangkan, menilai, memberikan imbalan, serta mengelola para individu yang menjadi bagian dari organisasi atau tim kerja (Mangkunegara, 2017). Instansi pemerintah adalah kumpulan individu yang secara khusus ditujukan untuk menjalankan fungsi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tercapainya tujuan instansi tersebut hanya bisa terwujud bila sanggup mengelola serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan efektif dan efisien (Pelasula, 2024).

Peran sarana dan prasarana kerja adalah memfasilitasi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara lebih efisien, sehingga berkontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai (Widyaningrum, 2020). Sarana tersebut memiliki karakteristik jangka panjang dan mampu memberikan manfaat berkelanjutan kedepannya Elemen-elemen sarana kerja dapat ditambah atau dikurangi sesuai

kebutuhan tanpa mempengaruhi mutu layanan yang diberikan. Keberadaan fasilitas kerja sangat krusial bagi perusahaan karena berperan dalam menunjang kelancaran aktivitas dan produktivitas karyawan (Asnawi, 2019). Penyediaan fasilitas tersebut mencerminkan bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan, sekaligus berfungsi sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja mereka (Yandi, 2023).

Selain fasilitas yang memadai, adanya semangat kerja mencerminkan kesungguhan dan motivasi pegawai untuk bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan yang telah diterapkan. Tingkat semangat kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan (Latipah & Ndua, 2023). Kondisi ini membuat mereka bekerja lebih bagus dan bermanfaat. Semangat kerja bisa dipahami sebagai situasi atau kondisi kerja dalam suatu organisasi yang mencerminkan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai kesulitan yang muncul terkait pelaksanaan tugas (Madjidu, 2022). Keadaan ini berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi, keterlibatan, serta kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja dalam aktivitas sehari-hari (Silaen et al, 2021).

Kinerja merefleksikan hasil atau keluaran dari suatu proses kerja yang mencerminkan sejauh mana aktivitas organisasi maupun individu mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Suwindia & Wati, 2021). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas dan keahlian sumber daya manusia yang dimiliki, karena setiap pegawai memiliki kemampuan berbeda, kinerja bersifat individual dan dapat diukur oleh manajemen berdasarkan hasil kerja masing-masing (Saputra & Fernos, 2023). Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai capaian kerja, baik dari sisi mutu maupun volume, yang diperoleh pekerja dalam mempraktikkan fungsi pekerjaannya serasi dengan kewajiban yang diserahkan. Kinerja juga mencerminkan level keberhasilan karyawan dalam menunaikan tugas dan kewajiban mereka yang menjadi bagian dari perannya di dalam organisasi (Maryadi & Misrania, 2023). Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana pegawai mampu menjalankan tanggung jawabnya sekaligus mendukung pencapaian sasaran organisasi (Hamizar, 2020).

Kantor kecamatan Suak Tapeh yang terletak di kabupaten Banyuwasin merupakan salah satu unit pemerintahan yang berkontribusi penting dalam menyediakan layanan bagi masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan publik, kantor kecamatan Suak Tapeh memiliki tanggung jawab yang besar untuk melayani kebutuhan administrasi masyarakat dengan cepat, akurat dan efisien sehingga membutuhkan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai standar. Namun, kondisi lapangan yang terjadi pada instansi ini menunjukkan masih adanya keterbatasan fasilitas, seperti kurangnya ketersediaan perangkat komputer dan printer yang sangat penting bagi pegawai untuk membantu dalam kebutuhan administrasi ataupun pelayanan lainnya. Keterbatasan fasilitas tersebut menyebabkan turunnya semangat pegawai karena menghambat dalam menjalankan pekerjaan sehingga hal tersebut memungkinkan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan data yang terdapat pada studi ini, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian lebih lanjut

mengenai fasilitas kerja dan semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan pada skripsi ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang ditujukan guna menguji pengaruh fasilitas kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuwangi. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai. Populasi yang digunakan penelitian ini yaitu tenaga kerja yang ada di instansi berjumlah 40 pegawai dan sampelnya mengambil seluruh jumlah populasi. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan memanfaatkan persebaran kuesioner kepada responden. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat statistik SPSS versi 26 guna menguji hipotesis yang mengukur pengaruh antar variabel yang diteliti.

Untuk mengetahui tanggapan dari tiap responden, maka dibuat skala pengukuran pada kuesioner mengenai berbagai pertanyaan yang terkait dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat dan tanggapan seseorang terhadap fenomena sosial yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Tabel 1.** Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Diolah, 2025

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna menilai seberapa jauh suatu butir pertanyaan bisa menilai aspek yang hendak ditaksir. Sebuah item dianggap valid apabila nilai signifikansi dari hasil pengujian berada di bawah 0,05 (Priyatno, 2018). Hasil penelitian ini dalam uji validitas setiap pernyataan kuesioner tiap variabel dianggap valid karena memperoleh nilai  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan guna menilai keselarasan suatu instrumen, yakni layaklah alat ukur yang dipakai bisa dipercaya dan menghasilkan hasil yang tetap stabil apabila dilakukan pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas diterapkan dengan memakai formula *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai  $> 0,60$  (Miftachul, 2020).

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Keterangan	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Hasil
1.	Fasilitas Kerja (X1)	0,726	0,60	Reliabel
2.	Semangat Kerja (X2)	0,783	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,726	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa besaran *Cronbach Alpha* realibilitas untuk variabel Fasilitas Kerja (X1), Semangat Kerja(X2), dan Kinerja Pegawai (Y) diketahui melampaui dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,60, jadi bisa ditegaskan semua item tersebut dibuktikan Reliabel dan layak dipakai pada penelitian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda diterapkan sebagai metode guna menguji pengaruh Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,688	4,756		1,616	,114
	Fasilitas Kerja	,449	,172	,476	2,605	,013
	Semangat Kerja	,190	,152	,229	1,252	,218

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk Tabel 2, hasil perhitungan koefisien regresi dengan bantuan SPSS menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 7,688 + 0,449 X_1 + 0,190 X_2$$

Berikut interpretasi persamaannya:

- Nilai ( $\alpha$ ) konstanta sebesar 7,688 menunjukkan kalau variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai yang sama.
- Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja sebesar 0,449 mencerminkan peningkatan Fasilitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi variabel Semangat Kerja sebesar 0,190 menunjukkan jika Semangat Kerja dalam perusahaan meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan bertambah dengan nilai yang sama.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Tannady *et al.* (2022) mengatakan uji determinasi dalam regresi linier berganda digunakan guna mengidentifikasi presentase pemberian pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,440	,410	2,78206

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menampilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,410, yang mengindikasikan bahwa Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama menjelaskan 41% dari variasi Kinerja Pegawai. Sisanya, yaitu 59%, merupakan hasil dari pengaruh variabel-variabel independen lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

### Uji t (Parsial)

Uji t diterapkan guna menguji apakah variabel independen yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,688	4,756		1,616	,114
	Fasilitas Kerja	,449	,172	,476	2,605	,013
	Semangat Kerja	,190	,152	,229	1,252	,218

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk Tabel 21, nilai signifikansi variabel Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,013 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini mencerminkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,218 melampaui dari 0,05, hal ini menyiratkan hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, jadi bisa ditegaskan secara parsial variabel Semangat Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji F diterapkan guna mengidentifikasi apakah variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

yaitu Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4.** Hasil Uji t (Parsial)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,400	2	112,700	14,561	,000 <sup>b</sup>
	Residual	286,375	37	7,740		
	Total	511,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk Tabel 23, besaran signifikansi variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000, yang rendah dari 0,05. Hal ini mencerminkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, jadi bisa ditegaskan secara simultan teridentifikasi pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan uji hipotesis secara parsial, Fasilitas Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh, dengan besaran signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Hal ini menegaskan variabel Fasilitas Kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Rangkuti (2021), yang mencerminkan hasil penelitian bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa Fasilitas Kerja yang baik akan Memunculkan kenyamanan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

### Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan uji hipotesis secara parsial, Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh, dengan besaran signifikansi  $0,218 > 0,05$ . Hal ini mencerminkan variabel Semangat Kerja dalam perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian Zainudin dan Darman (2020), yang menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian di PT. Bank BRI Cabang Majene juga mencerminkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh signifikan antar Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil kerja yang diraih.

### Pengaruh Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Mengacu temuan yang sudah diterapkan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Suak Tapeh. Hasil

pengujian hipotesis uji F secara simultan menunjukkan angka sebesar 14,561 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyiratkan ada pengaruh simultan antara variabel Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, melalui uji koefisien determinasi diperoleh bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 41%.

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa dengan adanya Variabel Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja keduanya secara bersama-sama membaik dalam mendukung Kinerja Pegawai maka Kinerja Pegawai akan baik. Begitupun sebaliknya kalau variabel Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja buruk maka Kinerja Pegawai juga akan kurang baik.

## **KESIMPULAN**

Hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai, sehingga dapat dikatakan jika suatu perusahaan atau lembaga memiliki fasilitas yang memadai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan variabel Semangat Kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai secara parsial, yang artinya beberapa pegawai yang tidak memiliki semangat dalam bekerja tetapi kinerjanya tidak menurun karena memungkinkan ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerjanya. Pada hasil uji F diperoleh bahwa pengujian secara simultan antara variabel Fasilitas Kerja dan Semangat Kerja menghasilkan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  yang berarti adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) yang mempunyai kontribusi sebesar 41%.

Simpulan yang didapatkan bahwa walaupun Semangat Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti Kinerja Pegawai tidak akan terpengaruh dengan ada atau tidak adanya Semangat Kerja yang dimiliki pegawai. Meskipun demikian, Semangat Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan apabila diselaraskan dengan adanya Fasilitas kerja yang memadai sehingga dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuwasin.

## **REFERENSI**

- Asnawi. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Bono Belango.
- Hamizar. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 02(1).
- Latipah, & Ndua, P. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kleen Quip Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 09(01), 76–86.
- Madjidu. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, & Misrania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP

Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).

Miftachul. (2020). *Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas*. Unida.

Pelasula. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2).

Priyatno. (2018). *Spss Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Andi (Anggota Akapi).

Saputra, & Fernos. (2023). *Kinerja Pegawai: Motivasi Dan Lingkungan Kerja*. Politeknik Pratama.

Silaen et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV. Widina Media Utama.

Suwindia, & Wati. (2021). *Kinerja Pegawai*. Mpu Kuturan Press.

Tannady, et al. (2022). *Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional*. 4320–4335.

Widyaningrum. (2020). *Monograf: Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional*. Indomedia Pustaka.

Yandi. (2023). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Press.