



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 14728-14735

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak

Rustandi, Indra Novendri

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen03391@unpam.ac.id, dosen03063@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan organisasi publik, sehingga diperlukan dukungan fasilitas kerja yang memadai serta komunikasi pimpinan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, koordinasi, dan kualitas pelayanan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 94 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_1) dan komunikasi pimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan regresi $Y = 15,883 + 0,314X_1 + 0,309X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 33,281 > F_{tabel} = 3,097$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Secara parsial, fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 7,172 dan 7,232 $> t_{tabel} = 1,986$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja serta komunikasi pimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi Pimpinan, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Perkembangan lingkungan organisasi pada era globalisasi menuntut setiap organisasi, baik sektor publik maupun sektor swasta, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keunggulan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama karena berhubungan langsung dengan produktivitas organisasi, kualitas pelayanan, serta tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Aparatur pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel sesuai dengan prinsip good governance. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan lingkungan kerja yang mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Dua faktor yang sangat menentukan adalah tersedianya fasilitas kerja yang memadai serta komunikasi pimpinan yang efektif.

Fasilitas kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai. Fasilitas yang memadai tidak hanya memberikan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, motivasi, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya tingkat

kesalahan, serta menurunkan semangat kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018), fasilitas kerja merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Selain fasilitas kerja, komunikasi pimpinan merupakan aspek penting dalam membangun koordinasi organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi tersampaikan secara jelas, mengurangi kesalahpahaman, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena menjadi media penyampaian informasi, motivasi, koordinasi, serta pengendalian aktivitas organisasi.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha mikro, kecil, serta menengah. Keberhasilan pelaksanaan program pemberdayaan koperasi dan UMKM sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, antara lain belum optimalnya fasilitas kerja seperti keterbatasan ruang pendukung, kondisi peralatan kerja yang mulai mengalami penurunan kualitas, serta terbatasnya sarana operasional yang digunakan dalam pelaksanaan tugas lapangan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, hasil pra-survei menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan secara umum telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan karakteristik pegawai. Perbedaan persepsi dalam penyampaian informasi dapat memengaruhi koordinasi, pemahaman terhadap tugas, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Di sisi lain, hasil penilaian awal terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator kualitas maupun kuantitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui perbaikan faktor-faktor organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya konsisten karena terdapat perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta lingkungan penelitian. Oleh karena itu, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak menjadi penting untuk memberikan bukti empiris yang lebih spesifik pada organisasi sektor publik di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas kinerja aparatur melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan penguatan komunikasi organisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan komunikasi pimpinan (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak yang berlokasi di Kabupaten Lebak, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan adanya fenomena terkait ketersediaan fasilitas kerja dan efektivitas komunikasi pimpinan yang diduga memengaruhi kinerja pegawai.

2.1 Populasi

keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini merupakan Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Lebak yang berjumlah 94 karyawan.

2.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Lebak yang berjumlah 94 karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu fasilitas kerja, komunikasi pimpinan, dan kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator penelitian sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai kondisi objek penelitian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel **fasilitas kerja** memperoleh skor rata-rata sebesar **4,16**, yang berada pada interval **3,40–4,19** dengan kategori **Baik**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden menilai fasilitas kerja yang tersedia pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak telah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Fasilitas yang memadai memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, meskipun masih terdapat beberapa sarana yang perlu ditingkatkan kualitas maupun kelengkapannya.

Dilihat dari distribusi jawaban responden, sebanyak **34,2%** menyatakan **Sangat Setuju**, **53,4%** menyatakan **Setuju**, **8,4%** menyatakan **Kurang Setuju**, **3,6%** menyatakan **Tidak Setuju**, dan **0,4%** menyatakan **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan-pernyataan mengenai fasilitas kerja. Dominasi jawaban pada kategori **Setuju** dan **Sangat Setuju** menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi fasilitas kerja yang tersedia. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian kurang baik, sehingga hal tersebut menjadi masukan bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3.2 Uji Validitas Instrumen.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak **IBM SPSS Statistics versi 27** dengan teknik **Pearson Product Moment**, yaitu dengan membandingkan nilai **r hitung** setiap butir pernyataan dengan nilai **r tabel** pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja, komunikasi pimpinan, dan kinerja pegawai memiliki nilai **r hitung** yang lebih besar daripada **r tabel**, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan **valid** dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3.3 Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian ketergantungan direncanakan untuk menguji terlepas dari apakah suatu jajak pendapat solid atau tidak solid. Menurut Ghozali (2018:47) “uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode **Cronbach's Alpha** dengan bantuan **IBM SPSS Statistics versi 27**. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai **Cronbach's Alpha** $\geq 0,70$. Sebaliknya, apabila nilai **Cronbach's Alpha** $< 0,70$, maka instrumen dinilai belum memiliki tingkat konsistensi yang memadai sehingga perlu dilakukan perbaikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai **Cronbach's Alpha** di atas **0,70**, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji praduga tradisional digunakan untuk menentukan ketepatan suatu informasi, atau makna hubungan antara variabel otonom dan variabel dependen sehingga hasil pemeriksaan dapat diuraikan lebih tepat, efektif, dan terhindar dari kekurangan-kekurangan yang ada. terjadi karena masih ada efek samping dari anggapan gaya lama atau terlepas dari apakah informasi tersebut dapat dilakukan. digunakan sebagai informasi pemeriksaan. Pengujian diselesaikan dengan menggunakan program *SPSS Versi 27*

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variable Fasilitas kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai **t hitung** variabel fasilitas kerja maupun komunikasi pimpinan lebih besar daripada **t tabel** dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji pengaruh variabel fasilitas kerja dan Komunikasi Pimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kondisi sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh nilai **F hitung sebesar 33,281**, lebih besar daripada **F tabel sebesar 3,09**, dengan tingkat signifikansi **0,000 < 0,05**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₃ diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,17, yang termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara umum pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak memberikan penilaian positif terhadap fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi. Fasilitas kerja yang tersedia dinilai telah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai memberikan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kenyamanan bekerja, serta membantu pegawai dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, sebanyak 34,2% responden menyatakan sangat setuju, 53,4% menyatakan setuju, 8,4% menyatakan kurang setuju, 3,6% menyatakan tidak setuju, dan 0,4% menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator fasilitas kerja. Dominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai kondisi fasilitas kerja sudah cukup baik dalam menunjang pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian kurang baik, sehingga organisasi perlu terus melakukan evaluasi terhadap kelengkapan, kualitas, dan pemeliharaan fasilitas kerja agar mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi:

$$Y = 15,352 + 0,630X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel fasilitas kerja bernilai positif, yaitu sebesar 0,630. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,630 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi tetap (*ceteris paribus*). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,607, yang berada pada kategori hubungan kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan kualitas fasilitas kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,369 menunjukkan bahwa 36,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, sedangkan 63,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 7,172, lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, *H*₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas kerja memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai mampu mengurangi hambatan operasional, mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan efisiensi waktu, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja tidak memadai, pegawai akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas sehingga berpotensi menurunkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu unsur penting dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi:

$$Y = 15,352 + 0,547X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,547. Artinya, setiap peningkatan kualitas komunikasi pimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,547 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai mampu meningkatkan koordinasi kerja, memperjelas pembagian tugas, mengurangi kesalahan komunikasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,370 menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memberikan kontribusi sebesar 37,0% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 63,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, namun memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menciptakan efektivitas organisasi.

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 7,232 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 diterima, sehingga komunikasi pimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, komunikasi yang baik juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, serta rendahnya koordinasi antarpegawai yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang berfungsi sebagai sarana koordinasi, motivasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi pimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 15,883 + 0,314X_1 + 0,309X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan sama-sama memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan kualitas fasilitas kerja maupun komunikasi pimpinan akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi pada kedua variabel juga menunjukkan bahwa keduanya mempunyai peran yang relatif seimbang dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,693 menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai berada pada kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang erat dalam menjelaskan perubahan tingkat kinerja pegawai.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan secara simultan. Adapun 52,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, sistem penghargaan, maupun kepuasan kerja.

Hasil uji simultan menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 33,281, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada tersedianya fasilitas kerja yang memadai, tetapi juga pada kemampuan pimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh pegawai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan koordinasi antarbagian, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak perlu terus melakukan peningkatan kualitas fasilitas kerja sekaligus mengembangkan pola komunikasi organisasi yang lebih terbuka, partisipatif, dan adaptif terhadap kebutuhan pegawai agar kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa **fasilitas kerja** dan **komunikasi pimpinan** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja pegawai** pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak. Hasil penelitian ini menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan, yaitu membuktikan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar **36,9%**. Temuan ini menunjukkan bahwa penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, memperlancar proses kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Komunikasi pimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar **37,0%**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai mampu meningkatkan koordinasi, memperjelas penyampaian informasi, memperkuat kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar **48,0%**, sedangkan **52,0%** sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pegawai, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penerapan komunikasi pimpinan yang efektif, terbuka, dan partisipatif. Oleh karena itu, organisasi diharapkan terus melakukan perbaikan terhadap sarana dan prasarana kerja, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu fasilitas kerja dan komunikasi pimpinan. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun kompetensi pegawai sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Referensi

1. Adhari, M. (2020). *Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
2. Aditama, R. (2020). *Manajemen: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
3. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
4. Algifari. (2019). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
5. Arifin, A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
6. Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
7. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
8. Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
9. Budi, A., Kusumayudha, B., & Riana, D. (2019). *Fasilitas dan Lingkungan Kerja Modern*. Bandung: Alfabeta.
10. Chairunnisah, N., Sari, D. P., & Hidayat, M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengukuran Prestasi Kerja*. Bandung: CV Alfabeta.
11. Dewi, R. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

12. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
13. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
14. Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Hasibuan, M. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Indah, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
17. Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
18. Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
19. Malhotra, N. K. (2017). *Marketing Research: An Applied Orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
20. Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
21. Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
22. Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
23. Ni Kadek, W., & John, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Denpasar: Udayana University Press.
24. Nur Aini, S. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Kencana.
25. Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
26. Rerung, M. (2019). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
27. Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
28. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
29. Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
30. Sarumaha, J., & Wasiman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
31. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
32. Sinaga, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
33. Sitompul, H. (2018). *Manajemen Operasional dan Fasilitas Kerja*. Medan: CV Mitra Karya.
34. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
35. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
36. Sutardji, K. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
37. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
38. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
39. Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.