



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital

Yulita Yelsni Ako¹, Eka Dyah Setyaningsih², Refany Novia Siboro³

¹⁻³Universitas Bina Sarana Informatika

yelsinako01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, serta pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja ASN Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 ASN, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia, seperti peralatan yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, bersih, tertib, dan didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Secara simultan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital. Oleh karena itu, instansi perlu terus melakukan perbaikan terhadap kedua aspek tersebut guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN.

1. Latar Belakang

Di era transformasi digital saat ini, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam keberhasilan organisasi pemerintahan, khususnya di lembaga strategis seperti Kementerian Komunikasi dan digital (Komdigi). publikasi Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2023 merupakan pelengkap publikasi Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia dengan sumber data adalah Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik. produktivitas pegawai negeri sipil (PNS) di sektor pemerintahan mengalami penurunan rata-rata 5-7% akibat tantangan pasca-pandemi COVID-19, di mana fasilitas kerja yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi penghambat utama (Statistik, 2023).

Pemerintah dituntut harus terus berkembang untuk mempertahankan posisi dan reputasinya di mata masyarakat. Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pemerintahan yaitu peran sumber daya manusia di sektor publik. Peran sumber daya manusia di sektor publik sangatlah penting dalam pemerintahan sehingga perlu dikelola dengan baik karena keberhasilan suatu pemerintahan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Destiana, 2023; Halawa et al., 2023). Sebagai kunci utama, SDM akan sangat menentukan kemajuan dalam menyelesaikan tugas-tugas afiliasi pemerintahan, hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian afiliasi masih bergantung pada kinerja pekerja, yang dalam hal ini adalah pegawai untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, termasuk dalam wilayah perkantoran (Bela S.M et al., 2022).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, studi oleh (Hermawan & Edah, 2020) di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Barat

menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Data hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi mencapai 4,367(>1,96). Sementara lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi mencapai 0,358 (<1,96), Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya. Dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang (Henryanto, 2023). Penelitian lain juga meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. dirgantara indonesia dengan nilai 19,2% . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Celah riset yang teridentifikasi adalah kurangnya studi yang secara spesifik menguji pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja secara simultan pada konteks pegawai di bagian pendukung operasional (seperti Rumah Tangga dan Perlengkapan) di lembaga pemerintahan tingkat kementerian di Indonesia. Meskipun banyak penelitian tentang topik ini di sektor swasta atau bagian fungsional inti, penelitian yang menargetkan peran vital tetapi sering terabaikan di bagian penunjang operasional pemerintahan, serta perpaduan kedua variabel di lokasi tersebut, masih terbatas. Hal ini penting karena karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan regulasi di lingkungan pemerintahan memiliki keunikan yang membedakannya dari sektor lain, yang mungkin memodifikasi dampak fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini secara khusus meneliti pada bagian rumah tangga dan perlengkapan di kementerian komunikasi dan digital, dengan model analisis yang mengintegrasikan fasilitas dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan dua data untuk memastikan keabsahan data, yaitu menggunakan data primer (kuesioner).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan titik tolak keberhasilan dalam mencapai tujuan pemerintahan. Jika dalam pemerintahan memiliki pegawai berpotensi, maka dipastikan pemerintahan tersebut akan terus mendapatkan pencapaian yang diinginkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien diperlukan dalam pemerintahan untuk membantu mencapai keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Juprizen & Hadi, 2021) dalam (Citra 2025). Kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti karena kinerja merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. (Jufrizen & Hadi, 2021) dalam (Henryanto, 2023) mengatakan Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut. termasuk pelayanan masyarakat dan pengawasan terhadap pegawai salah satunya yaitu pegawai negeri sipil. Aparat sipil negara (ASN) sebagai bagian dari aparatur pemerintah memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Perbaikan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah hal yang urgen karena ini berkaitan dengan capaian kinerja tiap organisasi. Ketercapaian target organisasi sebagai luaran kinerja SDM menjadi dasar manajemen dalam menentukan keputusan arah rencana kerja selanjutnya. Meskipun semua kendali ada di tangan pihak pimpinan, namun mengevaluasi sumber daya manusia saja tidaklah cukup. Pihak pimpinan idealnya juga melakukan kajian faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari aspek yang lain, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor.

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja suatu organisasi atau instansi, dan peningkatan kinerja pegawai tentunya membutuhkan proses yang panjang Efisiensi adalah bagian penting dari setiap organisasi atau fasilitas. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran derajat keterlaksanaan tujuan, tercapainya target kerja, dan akumulasi keberhasilan indikator kerja sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam roadmap dan renstra instansi. Serangkaian aktivitas riil melaksanakan tugas pokok dan fungsi seorang pegawai berdasarkan target capaian kerja disebut kinerja pegawai. Situasi di tempat kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Suasana nyaman, jauh dari kebisingan, disertai dengan posisi duduk yang ergonomis berdampak kepada kinerja yang meningkat karena pegawai dapat fokus mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan, orang-orang yang berada di sekitarnya, ruangan yang digunakan, cara penyelesaian tugas, serta tata kelola pelaksanaan tugas baik tugas personal maupun kolektif. Semua hal yang berada di area tempat pegawai bekerja juga disebut lingkungan kerja, karena bisa berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, seperti temperature, humidity udara, sirkulasi udara, pencahayaan, ruang kerja yang bersih, kelayakan peralatan kerja yang dipakai. Menurut menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua peralatan kerja yang dipakai, semua hal yang berada di area pegawai bekerja, bagaimana pekerjaan diatur baik secara individu ataupun kolektif sebagai akumulasi kinerja.

Menurut Barry (2012) dalam (Marhadi, 2025) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Harpis dan Bahari, 2020) dalam (Nurpratama et al., 2024) "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. Menurut Husnan dalam (Affandi,

2023) fasilitas kerja/fasilitas kantor adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai ASN di bagian rumah tangga dan perlengkapan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pimpinan terkait kebijakan yang perlu diambil guna meningkatkan kinerja ASN. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam perbaikan kinerja birokrasi di tingkat daerah. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian rumah tangga dan perlengkapan kementerian komunikasi dan digital”**.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Objek penelitian adalah kinerja ASN pada bagian rumah tangga dan perlengkapan Kementerian Komunikasi dan Digital, dengan fasilitas kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada bagian rumah tangga dan perlengkapan yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 ragu-ragu, skor 2 tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju. Variabel fasilitas kerja diukur berdasarkan indikator kesesuaian dengan kebutuhan, kemampuan mengoptimalkan hasil kerja, kemudahan penggunaan, percepatan proses kerja, dan penataan fasilitas. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kebersihan, keamanan, keindahan, ketertiban, dan kekeluargaan. Sementara itu, kinerja ASN diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai lebih dari 0,60 sebagai kriteria reliabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. Pengujian meliputi uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
FASILITAS KERJA	50	16	25	21,12	2,191
LINGKUNGAN KERJA	50	18	25	21,78	1,909
KINERJA	50	17	25	21,34	1,836

Sumber: kuesioner dengan spss 32

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 50 responden, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) 21,12, dan standar deviasi 2,191. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 21,78, dan standar deviasi 1,909. Sementara itu, variabel kinerja memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 21,34, dan standar deviasi 1,836. Secara umum, nilai rata-rata ketiga variabel menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja berada pada kategori yang baik. Selain itu, nilai standar deviasi pada masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga menunjukkan bahwa

penyebaran data relatif rendah dan jawaban responden cenderung homogen atau tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan pada kuesioner sudah sesuai dan mampu merepresentasikan variabel penelitian. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini, peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran data kuesioner kepada responden. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan bantuan IMB SPSS 26. Nilai r tabel di peroleh berdasarkan derajat kebebasan df :

$$df = n - 2 = 50 - 2 = 48.$$

Pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (two-tailed), diperoleh nilai : r tabel 0,279. Dapat dilihat pada table-table dibawah ini:

Tabel 2. Fasilitas Kerja

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,746	0,279	< 0,001	Valid
X1.2	0,586	0,279	< 0,001	Valid
X1.3	0,643	0,279	< 0,001	Valid
X1.4	0,608	0,279	< 0,001	Valid
X1.5	0,670	0,279	< 0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X1) memiliki nilai korelasi positif dan lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,279. Nilai korelasi item terhadap skor total berkisar antara 0,586 sampai dengan 0,746 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Fasilitas Kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 3. Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,769	0,279	< 0,001	Valid
X2.2	0,492	0,279	< 0,001	Valid
X2.3	0,589	0,279	< 0,001	Valid
X2.4	0,665	0,279	< 0,001	Valid
X2.5	0,528	0,279	< 0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279) dan nilai signifikansi < 0,05. Item dengan tingkat validitas tertinggi adalah X2.1 dengan nilai korelasi sebesar 0,769, sedangkan item dengan nilai korelasi terendah adalah X2.2 sebesar 0,492. Meskipun demikian, seluruh item tetap memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 4. Kinerja

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,616	0,279	< 0,001	Valid
Y.2	0,660	0,279	< 0,001	Valid
Y.3	0,706	0,279	< 0,001	Valid
Y.4	0,579	0,279	< 0,001	Valid
Y.5	0,617	0,279	< 0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Item yang memiliki tingkat validitas tertinggi adalah Y.3 dengan nilai korelasi sebesar 0,706, sedangkan item dengan tingkat validitas terendah adalah Y.4 dengan nilai korelasi sebesar 0,579. Meskipun demikian, seluruh item tetap memenuhi syarat validitas sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Koefisien cronbach's alpha	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	0,656	0,600	Reliabiliti
Lingkungan kerja (X2)	0,584	0,600	cukup reliabiliti
Kinerja	0,628	0,600	Reliabiliti

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,656 pada variabel fasilitas kerja (X1) dengan jumlah item pernyataan sebanyak 5 item. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel fasilitas kerja layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,584. Nilai tersebut berada sedikit di bawah batas 0,60, namun masih menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup dan mendekati kriteria reliabel. Pernyataan ini dikemukakan oleh Arikunto (2018:224) dalam (Ningsi, 2021) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Kriteria Penilaian Reliabilitas

Tabel 6. Kriteria Penilaian Reliabilitas

Interval	Tingkat reliabilitas
0,00 - 0,20	Sangat tidak reliabilitas
0,20 - 0,40	Tidak reliabilitas
0,40 - 0,60	Cukup reliabilitas
0,6 - 0,80	Reliabilitas
0,80 - 1,00	Sangat reliabilitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Selain itu, seluruh item pernyataan telah dinyatakan valid sehingga instrumen tetap dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,628 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 5 item. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas yaitu 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik dan dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual	
		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,37649999	
Most Extreme Differences	Absolute	0,100	
	Positive	0,061	
	Negative	-0,100	
Test Statistic		0,100	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,238	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,227
		Upper Bound	0,249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

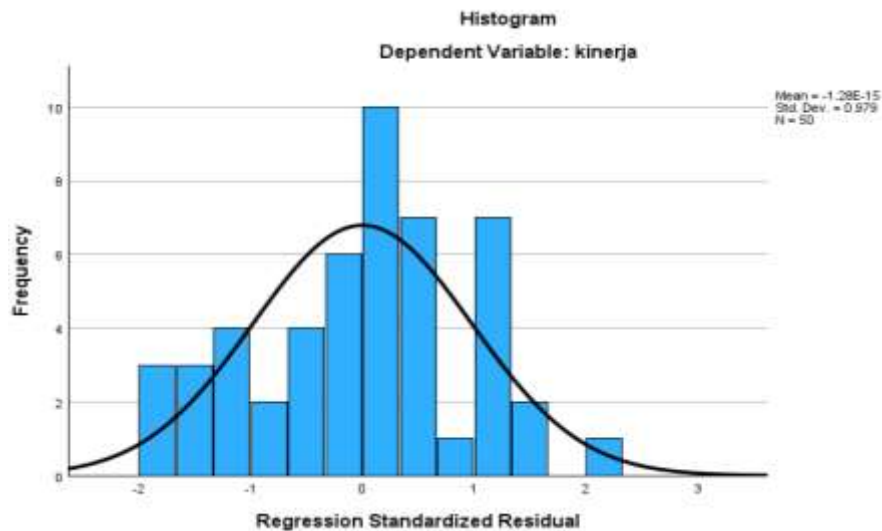
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

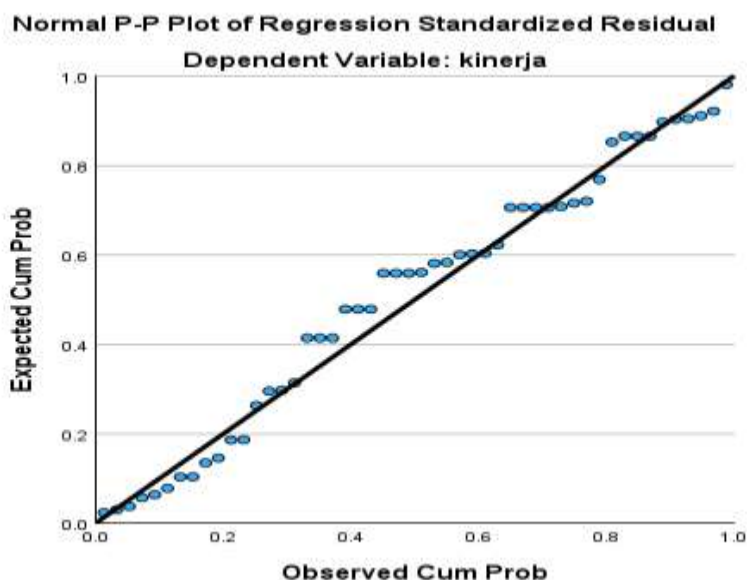
Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Gambar 1. Histogram

Berdasarkan hasil histogram normalitas, terlihat bahwa distribusi residual menyebar di sekitar garis normal dan membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve). Sebaran data tidak menunjukkan kemencengan yang ekstrem ke kiri maupun ke kanan, serta nilai rata-rata residual mendekati nol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

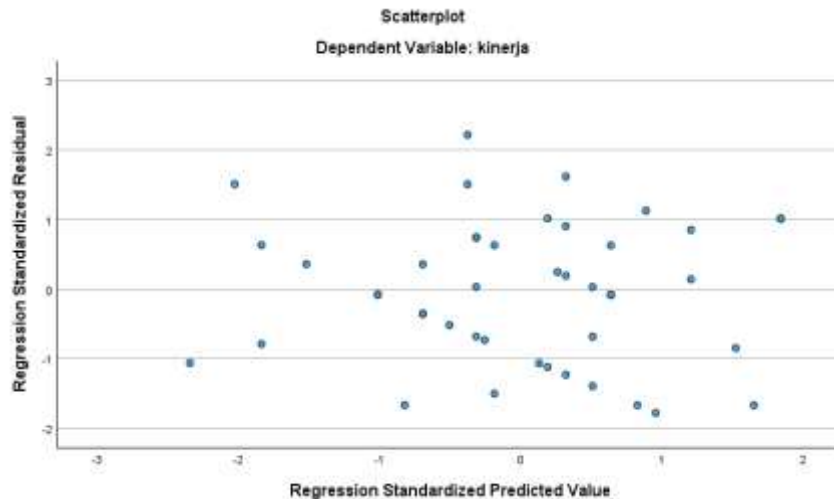


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan grafik scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi (Regression Standardized Predicted Value) dan residual terstandarisasi (Regression Standardized Residual), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	fasilitas kerja	0,411	2,433
	lingkungan kerja	0,411	2,433

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, variabel fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,411 dan nilai VIF sebesar 2,433. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolonieritas. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik multikolonieritas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus : $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ sehingga menghasilkan t tabel.

Fasilitas kerja (X1)

Tabel 9. Hasil Uji T Fasilitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,943	1,965		5,061	0,000
FASILITAS KERJA	0,540	0,093	0,644	5,831	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14027>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,831 dan t tabel sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,540 menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,540 satuan, sedangkan nilai Beta sebesar 0,644 menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja (X2)

Tabel 10. Hasil Uji T Lingkungan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,932	2,445	3,652	0,001
	LINGKUNGAN KERJA	0,570	0,112	0,592	0,000
Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,093 dengan perbandingan nilai t tabel 2,012 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dibandingkan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka t hitung $> t$ tabel ($5,093 > 2,01$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,592 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,377	2	36,189	18,320	<,001 ^b
	Residual	92,843	47	1,975		
	Total	165,220	49			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , FASILITAS KERJA						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,320 dan f tabel 3,20 dengan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,001$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh Sig. $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, apabila dibandingkan dengan F tabel ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 47$) yang nilainya sekitar 3,20, maka diperoleh F hitung $> F$ tabel ($18,320 > 3,20$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja ASN. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja kurang memadai dan lingkungan kerja tidak mendukung, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	0,438	0,414	1,405
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , FASILITAS KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,438 atau 43,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 43,8%. Sementara itu, 56,2% sisanya (100% – 43,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun faktor-faktor lainnya. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,414 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja adalah sebesar 41,4%, sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,662 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja berada pada kategori kuat, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,185	2,316		3,534	0,001
	FASILITAS KERJA	0,386	0,143	0,461	2,701	0,010
	LINGKUNGAN KERJA	0,230	0,164	0,239	1,399	0,168
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 32

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,185 + 0,386X_1 + 0,230X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Fasilitas Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,185 menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja diperkirakan sebesar 8,185.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (X₁) sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,386 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Nilai t hitung sebesar 2,701 dengan Sig. 0,010 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,230 satuan, dengan asumsi fasilitas kerja tetap. Namun, nilai t hitung sebesar 1,399 dengan Sig. 0,168 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Fasilitas Kerja (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,831 dan t tabel 2,012 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Kementerian Komunikasi dan Digital.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula kinerja ASN. Fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan kerja yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan,

mampu mempercepat pekerjaan, serta penempatannya yang tertata dengan baik dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil deskriptif responden yang menunjukkan mayoritas ASN memberikan penilaian positif terhadap fasilitas kerja yang tersedia. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa fasilitas kerja telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan membantu mempercepat penyelesaian tugas. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja ASN. Semakin baik fasilitas yang diberikan organisasi, maka semakin besar peluang pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Hipotesis serupa juga dapat dilihat pada penelitian terdahulu dimana Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Zam – Zam Jombang (Anandita & Susi Indriyani, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Aliya & Ardila, 2024), dalam penelitiannya memaparkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam (Pelasula et al., 2024) pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Fasilitas kerja (X) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar 0,513 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Dan nilai t_{hitung} sebesar 3,884 > t_{tabel} 1,6752 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Fasilitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Kementerian Komunikasi dan Digital. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh ASN, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, motivasi, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,570 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,592 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung kerja sama yang baik antarpegawai perlu terus dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Digital. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kualitas kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pembahasan ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana pengujian variabel lingkungan kerja juga mendapatkan hasil yang senada. Ini artinya lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan (Marmianti & Helmi, 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ronal & Hotlin, (2019) dalam (Henryanto, 2023) pada PT. Super Setia Sagita Medan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Frianto, 2013) dalam (Henryanto, 2023) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Branch Juanda Internasional Airport bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 18,320, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,20, dengan nilai signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan di Kementerian Komunikasi dan Digital. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan

efisien. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas kerja menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk bekerja, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja ASN akan meningkat, baik dari segi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438, yang menunjukkan bahwa 43,8% variasi ASN dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Organisasi yang mampu menyediakan fasilitas yang memadai serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, Kementerian Komunikasi dan Digital perlu terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar ASN dapat bekerja secara optimal. Penyediaan sarana kerja yang memadai, pemeliharaan fasilitas, serta penciptaan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kerja sama antarsesama pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja ASN secara berkelanjutan. Penelitian serupa juga dilakukan pada penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa Dari hasil analisis statistik yang Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, terungkap bahwa lingkungan kerja, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sidoarjo (Alamiyah et al., 2024). Penelitian selanjutnya juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Global Kedamean-Gresik (Bakhtiar Dwi Affandi, 2023)

4. Kesimpulan

Ditemukan bahwa fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai ASN bagian rumah tangga dan perlengkapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, seperti peralatan kerja yang sesuai kebutuhan, mudah digunakan, dan mampu mendukung penyelesaian tugas, maka semakin tinggi pula kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN dapat diterima. Ditemukan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN bagian rumah tangga dan perlengkapan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik antarpegawai dan atasan mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas kerja, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja ASN. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN diterima. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh simultan dari fasilitas kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh kombinasi antara tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang agar kinerja ASN dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Referensi

1. Alamiyah, M., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*. 8(1), 135–148.
2. Aliya, S., & Ardila, B. (2024). *Determinasi fasilitas kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. stl, Palembang*. 6(3), 761–773.
3. Anandita, S. R., & Susi Indriyani, W. M. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. 16(2).
4. Bakhtiar Dwi Affandi, R. H. K. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. inti sumber hasil sempurna global*. 1(2), 45–55.
5. Bela Syavira Mokoolang, Santoso, I. R., & Maruwae, A. (2022). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(September), 2335–2344.
6. Citra Nur Vania, Hamsani, R. (2025). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekecamatan rangkui kota pangkalpinang*. 2, 714–741.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14027>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

7. Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460.
8. Halawa, P. A., Ndraha, A. B., Lase, H., & Mendrofa, Y. (2023). Peran masyarakat dalam perencanaan sumber daya manusia di Pemerintahan Desa Dahana Tabaloho Kota Gunungsitoli. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2119–2132.
9. Henryanto, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Lembah Karet Padang*. 1(2).
10. Marmianti, A., & Helmi, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Fasilitas Kantor*. 13(2), 298–310.
11. Melanie Queensha Adinda Marhadi, Sulistyandari, W. L. H. (2025). *FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA*. 4(1), 948–964.
12. Ningsi, P. (2021). *BAB III Metode Penelitian*.
13. Nurpratama, Nestari, L. F., Anwar, S., & Meddy. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai asn pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten indramayu* (. 10(2), 83–88.
14. Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). *Jurnal administrasi terapan vol 3, no. 2, september 2024 pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah*. 3(2), 455–464.
15. Statistik, B. pusat. (2023). *Volume 17, Nomor/ keadaan pekerja indoneisa tahun 2023*. 17(2).
16. Wawan Hermawan, S., & Edah Jubaedah, M. (2020). *Jurnal Ilmu Administrasi The Effect of Organizational Climate and Mutation Through Job Satisfaction on Employee Performance at BPKSDM Subang Regency*. 17(2), 178–192.