

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima

Era Wati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
Email: erawati.stiebima19@gmail.com

Mulyadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
Email: yadinmulyadin19@gmail.com

Abstract. *Human resources are an important factor for the success of an institution or organization because humans are living assets that need to be maintained and developed. Therefore, employees must receive special attention from the institution or organization which must be managed well so that the efficiency and effectiveness of the organization will increase. This is intended so that the human resources owned by the organization are able to provide optimal contributions in efforts to achieve organizational goals. In managing human resources, management is needed that is able to manage resources in a planned and systematic manner. One of the things that should be the main concern for human resources leaders is the work facility system and non-physical work environment on employee performance.*

Keywords: *Human resources, employees, contribution.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga atau organisasi karena manusia ialah aset hidup yang perlu dijaga serta dikembangkan. Oleh karenanya pegawai wajib mendapatkan perhatian yang khusus dari lembaga atau organisasi yang harus dikelola dengan baik agar efisiensi dan efektivitas organisasi akan semakin meningkat. Hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengeloaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara terencana dan sistematis. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi pimpinan sumber daya manusia ialah sistem fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Sumber daya manusia, pegawai, kontribusi.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan hasil observasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan di kabupaten bima diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Menurut Lupiyaodi dalam Anam & Rahardja (2017:12) dijelaskan bahwa pengertian fasilitas adalah suatu sarana dan prasarana yang dipakai untuk memudahkan serta akan memperlancar setiap aktivitas. Semakin lengkap fasilitas yang di sediakan serta dalam kondisi baik maka akan mendukung jalannya berbagai kegiatan perusahaan.

Selain fasilitas kerja, faktor penting lain yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja dalam suatu instansi. Buchori zainul dalam Anasari & suryani (2015:99) berpendapat bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh faktor-faktor iklim organisasi dan lingkungan luar perusahaan

dengan kondisi lingkungan yang mendukung dapat membantu pegawai untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Sedarmayanti dalam Anam & Rahardja (2017:2) Lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang berpusat kepada jalinan relasi mengenai pekerjaan pada pimpinan ataupun pada sesama kolage kerja.

Tidak hanya fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yaitu kepuasan kerja pegawai, yang akan merasakan puas terhadap pekerjaan serta memandang pekerjaan seperti sesuatu yang menyenangkan cenderung mempunyai prestasi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima adalah organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan tehnik operasional di bidang peternakan dan kesehatan hewan. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Kantor dinas peternakan mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang peternakan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun instansi, Disini dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Fasilitas kerja ialah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya, penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi pegawai agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. sebaliknya, fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif dapat mengganggu kelancaran proses kinerja pegawai. Adapun pangaruh fasilitas kerja ialah fasilitasnya kurang lengkap, seperti: komputer jumlahnya tidak terlalu banyak, mesin fotocopy dan AC. Selain fasilitas kerja, faktor penting lain yang perlu di perhatikan yaitu lingkungan kerja dalam suatu instansi. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik seperti kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan serta pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga menyebabkan hubungan yang tidak serasi antara pegawai dengan rekan kerjanya maupun pegawai dengan atasannya.

B. Identifikasi Masalah

1. Pengadaan fasilitas kantor yang kurang lengkap seperti komputer jumlahnya tidak terlalu banyak, mesin fotocopy dan AC.
2. Kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan serta pegawai dengan pegawai lainnya.
3. Tingkat kejenuh dan kelelahan pegawai menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima?
2. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima?
3. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Fasilitas kerja

Merupakan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai (Anam & Rahardja, 2017 : 4). Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang ditempati, digunakan dan dinikmati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan demi kelancaran pekerjaan (Iswatun & Ade, 2017 : 436). Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat Faisal (2005) ada lima indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel ini, yaitu :

1. Ketersediaan dan kondisi komputer
 2. Ketersediaan dan kondisi meja kantor
 3. Ketersediaan parkir
 4. Kondisi bangunan kantor
 5. Ketersediaan transportasi
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja ialah merupakan faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Enny, 2019: 59) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. Demikian juga yang dipaparkan oleh Sedarmayanti dalam (Recky, 2017: 90) Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun dengan sesama teman kerja. Kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik itu hubungan atasan dengan bawahan ataupun antar sesama rekan kerja (Anam & Rahardja, 2017: 4)

Menurut Anam & Rahardja (2017) indikator lingkungan kerja non fisik ada enam, yaitu:

- a. Pengetahuan struktur kerja organisasi
 - b. Tingkat tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan
 - c. Kepedulian pemimpin kepada bawahan
 - d. Dukungan pimpinan kepada bawahan
 - e. Kemampuan bekerjasama dengan kelompok
 - f. Tingkat kelancaran komunikasi pimpinan & rekan kerja
3. Kinerja pegawai

Kinerja adalah segala kegiatan atau peran pekerjaan dan kemampuan serta motivasi. Dalam melengkapi suatu pekerjaan atau aktivitas seorang pekerja harus mempunyai kemauan serta tingkat keterampilan tertentu. Kesiapan dan kemampuan seseorang tidaklah efektif jika melakukan pekerjaan tiada pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukannya (Ghozali, 2017: 133).

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya menggunakan segala kemampuan yang dimiliki dan berbagai prosesnya sesuai dengan target dan standar kerja perusahaan (Anasari, R. & Surya, N.:2014). Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan dengan lebih baik. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan kemampuan karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Winarsih et al., 2019: 200). Menurut Robbins (2006) adapun indikator kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas kantor
- d. Efektivitas dan efisiensi kerja
- e. Kemandirian dalam bekerja
- f. Komitmen kerja

B. Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas perternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berjenis asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Yang dalam penelitian untuk mencari hubungan variabel (X) terhadap variabel (Y).

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengumpulkan data atau alat untuk mengukur data dalam penelitian. adapun instrumen penelitian menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Responden diberikan serangkaian pernyataan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang dianggap paling tepat yaitu:

Tabel 1. Instrumen penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2017) jadi populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang dimiliki oleh suatu subyek atau obyek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima yang berjumlah 124 orang pegawai, yang terdiri dari PNS 47 orang, Honorer 36 orang, P3K 1 orang dan Pegawai UPT sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian Sugiyono (2014) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 orang PNS dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan Purposive Sampling.

D. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dilaksanakan dalam Penelitian ini adalah yang bertempat di Kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten bima.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*quisitioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multipliner regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji

kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) “Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi Multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejer yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). (Gozhali, 2013)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai indicator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2). Dengan persamaan sebagai berikut :

b. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua atau tiga variabel. Hasil perhitungan yang diperoleh diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Tabel pedoman yang digunakan adalah tabel pedoman menurut (Sugiyono 2016:) sebagai berikut:

Table 2.

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

1. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekurangan hubungan dan bentuk/arrah hubungan. Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keamatan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi pearson.

Tabel 3. Interval koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : koefisien determinasi

R : *R square*

100% : presentase kontribusi

3. Uji Parsial (t)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh independen secara individual terhadap variabel independen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$

H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$

4. Uji F

Uji F untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018:179).

HASIL PENELITIAN**A. Pembahasan Hasil Analisis Data****1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas****a. Uji Validitas****Tabel 4. Uji Validitas**

No	Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
1	Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,716	0,300	Valid
		X1.2	0,755	0,300	Valid
		X1.3	0,638	0,300	Valid
		X1.4	0,671	0,300	Valid
		X1.5	0,492	0,300	Valid
		X1.6	0,640	0,300	Valid
		X1.7	0,448	0,300	Valid
		X1.8	0,319	0,300	Valid
		X1.9	0,330	0,300	Valid
		X1.10	0,359	0,300	Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,648	0,300	Valid
		X2.2	0,740	0,300	Valid
		X2.3	0,614	0,300	Valid
		X2.4	0,507	0,300	Valid
		X2.5	0,733	0,300	Valid
		X2.6	0,739	0,300	Valid
		X2.7	0,463	0,300	Valid
		X2.8	0,488	0,300	Valid
		X2.9	0,753	0,300	Valid
		X2.10	0,781	0,300	Valid
		X2.11	0,492	0,300	Valid
		X2.12	0,630	0,300	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,373	0,300	Valid
		Y.2	0,477	0,300	Valid
		Y.3	0,380	0,300	Valid
		Y.4	0,353	0,300	Valid
		Y.5	0,587	0,300	Valid
		Y.6	0,696	0,300	Valid
		Y.7	0,382	0,300	Valid
		Y.8	0,464	0,300	Valid
		Y.9	0,326	0,300	Valid
		Y.10	0,551	0,300	Valid
		Y.11	0,394	0,300	Valid
		Y.12	0,504	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

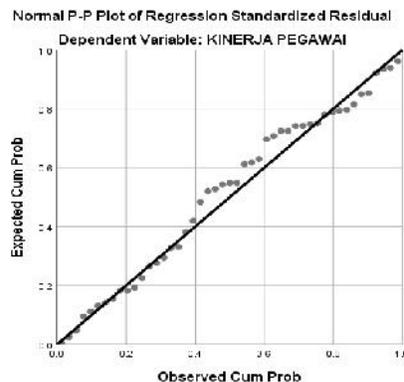
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Fasilitas Kerja	0,740	> 0,600	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	0,865	> 0,600	Reliabel
Variabel Kinerja Pegawai	0,780	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

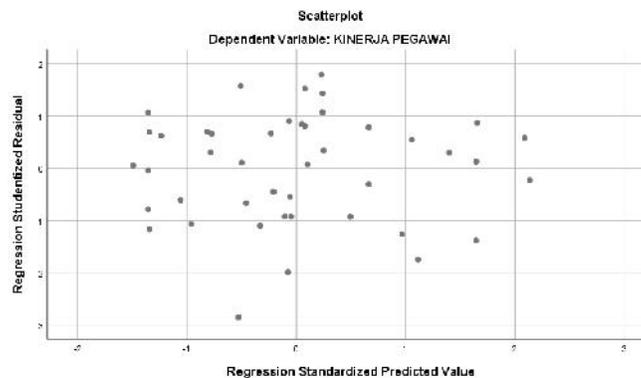
b. Uji Multikolinearitas**Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Fasilitas Kerja	.803	1.246
Lingkungan Kerja Non Fisik	.803	1.246

a. Dependet Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber; SPSS Versi 20)

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,803 > 0,100$ dan nilai VIF $1.246 < 10,00$.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi**Tabel 7. Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Teh Estimate	Durbin-Watson
1	.560 ^a	.314	.283	2.79573	1.584

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber; SPSS Versi 20)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,584. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$, maka $1,65 < 1,584 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.317	4.164		5.359	.000
Fasilitas Kerja	.254	.146	.243	1.746	.088
Lingkungan Kerja Non Fisik	.273	.093	.408	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber; SPSS Versi 20)

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 22.317 + 0,254X_1 + 0,273 X_2$$

- Konstantan $a = 22.317$ artinya jika Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima akan naik sebesar 22.317.
- Koefisien variable $b_1 = 0,254$ artinya jika Fasilitas Kerja naik sebesar satu satuan dimana Lingkungan Kerja Non Fisik konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,254.
- Koefisien variable $b_2 = 0,273$ artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan dimana Fasilitas Kerja konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,273.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.560 ^a	.314	.283	2.79573	1.584

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber; SPSS Versi 20)

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,560. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima Sedang sebesar 0,560.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.560 ^a	.314	.283	2.79573	1.584	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber; SPSS Versi 20)

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,314 atau 31,40%. Artinya pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima yaitu sebesar 31,40 % sedangkan sisanya 68,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.317	4.164		C	.000
	Fasilitas Kerja	.254	.146	.243	1.746	.088
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.273	.093	.408	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber; SPSS Versi 20)

- a. Hasil statistik uji t untuk variabel Fasilitas Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 1.746 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 ($1.746 < 2.012$), maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,088 < 0,05$ Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. Ini terbukti dari hasil

penelitian dari Pratiwi et al. (2019) juga menyatakan hal yang serupa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. dalam hal mengembangkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan kondisi di Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima bahwa pengadaan fasilitas kantor yang kurang lengkap seperti komputer, mesin fotocopy dan AC menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

- b. Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.925 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.012 ($2.925 < 2.012$), maka hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,005 < 0,05$ Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. Ini terbukti dari hasil penelitian Sentosa & Riana (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun laporan penelitian relevan Joseph (2016) bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja non fisik di kantor di Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima tampak pada komunikasi, koordinasi dan juga suasana yang harmonis di instansi ini dapat dikategorikan baik, sebab tingkat solidaritas antar pegawai tiap divisi cukup tinggi. Para pegawai berkenan untuk membantu rekan kerja lainnya jika mengalami kesulitan/permasalahan. Sedangkan pada indikator tingkat tanggungjawab yang telah diberikan, pegawai belum mampu memberikan kinerjanya dengan baik. Kesanggupan setiap pegawai untuk mengerjakan tugas dan mengumpulkan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dikategorikan kurang. Kondisi ini akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai.

7. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.198	2	78.599	10.056	.000 ^b
Residual	343.909	44	7.816		
Total	501.106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja
(Sumber; SPSS Versi 20)

Hasil statistik uji F untuk variabel Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.056 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 ($10.056 > 3,21$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. Ini terbukti dari yang relevan sebelumnya Auliyah & Artaya (2019) menyatakan bahwa penyediaan fasilitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten
2. Bima. Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima.
3. Secara simultan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima.

Adapun, saran yang diberikan, yaitu: 1) Bagi instansi, disarankan untuk mempertahankan fasilitas kerja yang sudah ada dan menambah fasilitas yang kurang memadai, seperti: seperti komputer, mesin fotocopy dan AC. 2) Bagi pegawai, disarankan agar lebih peka dan komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan instansi. 3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian yang lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat beragam. Penambahan variabel baru seperti Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Fisik, Usia, dan Produktivitas Kerja dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Kinerja Pegawai dengan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja NonFisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Management*, 6(4).
- Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2).
- Chelsea Refma Valmay Al Hazmi (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administratio: Education and Practice*. Vol 1 Issue 2, E-ISSN 2797-1139. Hal 282297. .
- Fasial. (2015). Pengaruh insentif dan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja. Yogyakarta: FE-UGM
- Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.