

The Influence Of Work Facilities, Competencies And Work Environment On The Performance Of Village Employees In Seluma District

Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Seluma

Andela Saputri ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Ermy Wijaya ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ andela@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [26 November 2024]

Revised [28 Desember 2024]

Accepted [10 Januari 2025]

KEYWORDS

Work Facilities, Competence, Employee Performance Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 70 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 2.812 + 0,372 X1 + 0,511 X2 + 0,186 X3 + 1.495$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel fasilitas kerja (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji fasilitas kerja (X1) menunjukkan thitung 2.704 > ttabel 1.666 dan signifikansi 0,009 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma. Hasil uji kompetensi (X2) menunjukkan thitung 3.763 > ttabel 1.666 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma. Hasil uji lingkungan kerja (X3) menunjukkan thitung 3.113 > ttabel 1.666 dan signifikansi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 39.588 > 2,50, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara fasilitas kerja (X1) kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05..

ABSTRACT

competence and work environment on the performance of sub-district employees in Seluma District. The data collection method in this research used a questionnaire technique, with a sample of 70 respondents. The research results show that multiple linear regression $Y = 2.812 + 0.372 X1 + 0.511 X2 + 0.186 X3 + 1.495$. Where the coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the variables work facilities (X1), competence (X2) and work environment (X3) on the performance of sub-district employees (Y) in Seluma District. The results show that the results of the work facilities test (X1) show tcount 2.704 > ttable 1.666 and significance 0.009 < 0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning work facilities (X1) have a positive and significant effect on the performance of sub-district employees in the District Seluma. The results of the competency test (X2) show tcount 3.763 > ttable 1.666 and significance 0.000 < 0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning that competency (X2) has a positive and significant effect on the performance of sub-district employees in Seluma District. The results of the work environment test (X3) show tcount 3.113 > ttable 1.666 and significance 0.003 < 0.05, so the results of the Ha hypothesis are accepted and Ho is rejected, meaning the work environment (X3) has a positive and significant effect on the performance of subdistrict employees in Seluma District and is based on comparing the Fcount value with Ftabel, the Fcount value is greater than the Ftabel value, namely 39,588 > 2.50, so it is concluded that Accepting the Hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between work facilities (X1) competence (X2) and work environment (X3) on employee performance (Y) sub-district in Seluma District. This can be seen at the significance level of 0.000 < 0.05

PENDAHULUAN

Tuntutan atas kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dalam suatu organisasi. Menurut Nurjaya (2021:13) menyatakan bahwa "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Maka, kinerja pegawai adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu". Akan tetapi, kinerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu fasilitas kerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Fasilitas kerja adalah segala

sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Pemerintah harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Sebab, fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai dalam menunjang kinerja.

Menurut Asri, (2019:14) “fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai”. Maka, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Akan tetapi, fasilitas kerja yang ada di seluruh Kelurahan di Kecamatan Seluma sebagaimana tidak layak lagi dipergunakan, seperti laptop, meja, kendaraan dinas dan lain sebagainya.

Fenomena ini, semestinya menjadi perhatian khusus pemerintah daerah untuk menindaklanjuti kebutuhan sarana dan prasarana secara rutin. Karena kantor kelurahan merupakan bagian dari pelayanan masyarakat dalam melakukan sistem administrasi. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut Arief & Nisak, (2022:6) bahwa “kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya”. Untuk itu, kompetensi kerja penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Oleh sebab itu, kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi, dalam pelaksanaan dalam suatu pelayanan di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma, masih banyak pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang baik, dengan alasan tidak berpengalaman dalam melakukan pekerjaan, dan akhirnya harus belajar dari awal untuk mempelajari. Maka, tugas pimpinan daerah memiliki tugas berat dalam menerima atau menyaring tenaga pegawai ketika diterima, baik sebagai pegawai kontrak, honoren maupun PNS kedepannya. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan tepat akan mengakibatkan keterlambatan, sehingga akan menumpuk pada pekerjaan periode selanjutnya. Maka, peningkatan kompetensi pada kerja pegawai, adanya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya, disamping lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar kita saat bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja.

Untuk mendapat suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja, fasilitas kerja, dan kebersihan tempat kerja. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), “lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:78) menyatakan bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja atau lingkungan non fisik (*Non physical working environment*)”. Namun, sebagian lingkungan kerja di beberapa kantor Kelurahan Kecamatan Seluma sebagian tidak layak, seperti ruangan kerja, suhu udara dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dari pegawai dalam menata ruangan kerja secara baik sesuai kebutuhan.

Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif, dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan kinerja pegawai lebih optimal. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka ia akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja akan digunakan dengan efektif. Oleh sebab itu, lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dalam menunjang efektivitas kinerja pegawai. Kantor Kelurahan di Kecamatan Seluma yang terdiri dari tujuh kelurahan merupakan kantor yang melayani masyarakat berdasarkan wilayahnya masing-masing. Semua instansi kelurahan biasanya berusaha semaksimal mungkin untuk tujuan instansi. Kinerja pegawai dalam memuaskan masyarakat merupakan faktor utama. Kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh fasilitas kerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Sukses atau tidaknya sebuah instansi dalam memberikan atau memuaskan masyarakat atau pengguna instansi ditentukan dari kinerja pegawainya. Itulah sebabnya sangat penting mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seiring berjalannya waktu dan semakin banyak pegawai yang dipekerjakan demi pemenuhan kebutuhan masyarakat tidak menjamin kebutuhan tersebut tercukupi. Dapat dilihat dari banyaknya masyarakat yang mengeluhkan pegawai yang bekerja di instansi publik tidak memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Pegawai sering dianggap belum mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang sekarang memang sangat banyak.



LANDASAN TEORI

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Asri, (2019:14) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Asri, (2019:15) terdapat beberapa indikator fasilitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kebutuhan
Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Pegawai mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang digunakan.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan, agar pekerjaan tidak terhambat.
4. Mempercepat proses kerja
Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Arief & Nisak, (2022:6). Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat.

Indikator Kompetensi

Aisyah, et al, (2021:8) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai.
Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya.
2. Keterampilan
Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.
3. Pengalaman
Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.
4. Kepribadian.
Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu.
5. Motivasi
Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Menurut Nitisemito, Rawani & Lubis (2021:9), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya

Kinerja Pegawai

Menurut Nurjaya (2021:13) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan Menurut kinerja Busro, (2020:8) kinerja pegawai adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2019:75) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Djaali (2021:3) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner di Kelurahan Kecamatan Seluma. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Fasilitas Kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1= Fasilitas Kerja

X2= Kompetensi

X3= Lingkungan Kerja

a = Nilai konstanta

e = error



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.812	1.495		1.881	.064
	Fasilitas Kerja	.372	.137	.319	2.704	.009
	Kompetensi	.511	.136	.497	3.763	.000
	Lingkungan Kerja	.186	.060	.183	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah.

$$Y = 2.812 + 0,372 X_1 + 0,511 X_2 + 0,186 X_3 + 1.495.$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta regresi sebesar 2.812 artinya jika tidak ada variabel fasilitas kerja (X₁), kompetensi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 2.812.
- Koefisien regresi sebesar 0,372 artinya jika variabel fasilitas kerja (X₁) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara fasilitas kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma.
- Koefisien regresi sebesar 0,511 artinya jika variabel kompetensi (X₂) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,511 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma.
- Koefisien regresi sebesar 0,186 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₃) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma.

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 2 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	1.06571

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,947 atau (94,7%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 94,7% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (94,7%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 5,3% dari (100% - 94,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.812	1.495		1.881	.064
	Fasilitas Kerja (X1)	.372	.137	.319	2.704	.009
	Kompetensi (X2)	.511	.136	.497	3.763	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.186	.060	.183	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji fasilitas kerja (X1) menunjukkan thitung 2.704 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,009 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma.
2. Hasil uji kompetensi (X2) menunjukkan thitung 3.763 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma.
3. Hasil uji lingkungan kerja (X3) menunjukkan thitung 3.113 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients a ANOVAb dibawah ini

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.627	3	445.876	39.588	.000 ^b
	Residual	74.958	66	1.136		
	Total	1412.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X1) Kompetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3)

Sumber : Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 39.588 > 2,50, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara fasilitas kerja (X1) kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian regresi linier berganda $Y = 2.812 + 0,372 X_1 + 0,511 X_2 + 0,186 X_3 + 1.495$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel fasilitas kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan di Kecamatan Seluma.
2. Hasil uji fasilitas kerja (X_1) menunjukkan thitung 2.704 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,009 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti fasilitas kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma.
3. Hasil uji kompetensi (X_2) menunjukkan thitung 3.763 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma
4. Hasil uji lingkungan kerja (X_3) menunjukkan thitung 3.113 > ttabel 1.666 dan sigfinikasi 0,003 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma.
5. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 39.588 > 2,50, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara fasilitas kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan di Kecamatan Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Saran

1. Kepada pimpinan Kelurahan diharapkan untuk menambah fasilitas kerja lagi bagi pegawai, sebab pegawai tidak perlu bingung dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dikarenakan fasilitas yang lengkap akan mudah untuk digunakan dalam bekerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma kedepannya.
2. Bagi pimpinan, perlu memperhatikan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan program pengembangan kompetensi keahlian lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma lebih baik lagi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi pimpinan disarankan untuk meningkatkan lagi rasa nyaman, damai dan kondusif di lingkungan kerja, sehingga pegawai bekerja merasa lebih betah ketika mengerjakan tugas dalam melayani masyarakat di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel fasilitas kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, seperti variabel disiplin kerja, reward atau penghargaan dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, et al, 2021. "Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja". *Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm)*
- Asri 2019. "Kompasiana Beyond Blogging. Retrieved from metode anp" (Analytic Network Process): [https://www.kompasiana.com/leginaasri/553024556ea83496358b4567/metode e-anp-analytic-network-process-dalam-evaluasi?page=all](https://www.kompasiana.com/leginaasri/553024556ea83496358b4567/metode-e-anp-analytic-network-process-dalam-evaluasi?page=all)
- Arief & Nisak, 2022. "Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah; Penerbit CV. Pena Persada.
- Busro. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dewi. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sd Negeri Winong Mirit Kebumen. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/%0Ahttp://repository.iainpurwokerto.ac.id/5793/1/C Bab I Bab V daftar pustaka .pdf>
- Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Nurjaya. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona". *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.

- Rawani & Lubis. 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8147-8152.
- Sedarmayanti. 2019. "Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.