



Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagaralam

The influence of work facilities on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Pagaralam City

M Aqil Al Mubarak*, Sastra Mico, Yadi Maryadi

Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo, Kota Pagar Alam, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 92 pegawai (ASN dan Non-ASN). Data dikumpulkan melalui kuesioner Skala Likert lima poin; data ordinal ditransformasikan ke skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) sebelum dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji t menggunakan SPSS 26.

Temuan – Fasilitas kerja berhubungan sangat kuat dengan kinerja pegawai ($r = 0,821$) dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 19,774 + 1,141X$. Uji t menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($t = 13,625$; $p = 0,000$), dengan koefisien determinasi 67,3% dan sisanya 32,7% dijelaskan faktor lain di luar model.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya menguji satu variabel independen pada satu instansi dengan 92 responden, tanpa membedakan status kepegawaian ASN dan Non-ASN, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati.

Implikasi – Instansi disarankan memprioritaskan pengadaan, pemeliharaan, dan pembaruan fasilitas kerja, baik sarana administratif maupun peralatan teknis lapangan, sebagai strategi praktis meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kebaruan – Penelitian ini menguji pengaruh fasilitas kerja pada instansi dengan karakteristik pekerjaan ganda yang khas, yaitu memadukan aktivitas administratif tata ruang dan pekerjaan teknis lapangan (infrastruktur/alat berat), sebuah konteks organisasi sektor publik yang masih jarang diteliti secara spesifik.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sektor Publik.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of work facilities on employee performance at the Public Works and Spatial Planning (PUTR) Department of Pagar Alam City.

Design/methodology/approach – The study used a causal associative quantitative approach with a saturated sampling technique involving all 92 employees (civil servants and non-civil servants). Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire; ordinal data were transformed to an interval scale using the Method of Successive Intervals (MSI) before being analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, correlation and determination coefficients, and t-tests using SPSS 26.

Findings – Work facilities are strongly related to employee performance ($r = 0.821$), resulting in a regression equation of $Y = 19.774 + 1.141X$. The t-test showed a positive and significant effect ($t = 13.625$; $p = 0.000$), with a coefficient of determination of 67.3%, with the remaining 32.7% explained by factors outside the model.

Research limitations – The study only tested one independent variable in one agency with 92 respondents, without distinguishing between civil servant (ASN) and non-ASN (non-ASN) employment status. Therefore, generalization of the findings requires caution.

Implications – Agencies are advised to prioritize the procurement, maintenance, and renewal of work facilities, both administrative facilities and field technical equipment, as a practical strategy to improve employee performance and the quality of public services.

Originality – This study examines the influence of work facilities in agencies with unique dual-task characteristics, namely combining administrative spatial planning activities and field technical work (infrastructure/heavy equipment), a public sector organizational context that has rarely been specifically researched.

Keywords: Work Facilities, Employee Performance, Human Resource Management, Public Sector.

Histori Artikel:

Diterima: 30 Juni 2026, Direvisi: 31 Juli 2026, Disetujui: 3 Agustus 2026, Dipublikasikan: 11 Agustus 2026.

*Penulis Korespondensi:

ala173755@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1348>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan pegawai yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal. Salah satu faktor tersebut adalah fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif.

Dalam organisasi sektor publik, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang didukung oleh fasilitas kerja yang lengkap, nyaman, dan layak akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan, meningkatkan waktu penyelesaian tugas, serta menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu bentuk dukungan organisasi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pembangunan infrastruktur, pengelolaan tata ruang, serta penyelenggaraan pelayanan teknis kepada masyarakat. Pelaksanaan berbagai tugas tersebut memerlukan dukungan fasilitas kerja yang memadai, baik berupa komputer, jaringan internet, kendaraan operasional, peralatan teknis lapangan, maupun sarana administrasi lainnya. Ketersediaan fasilitas tersebut diharapkan mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Munawirsyah (2017) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Listyani (2016) dan Anggraeni et al. (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas pegawai pada instansi pemerintah. Temuan senada dilaporkan pula oleh Harpis (2019) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Wahyuni (2014) dan Prawira (2020) pada instansi pemerintah daerah, Darmiah

et al. (2023) dan Nurhadian (2019) pada aspek produktivitas kerja, serta Jufrizen (2018), Murtiningsih (2012), dan Rialmi dan Morsen (2020) yang menegaskan peran sarana kerja dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, karakteristik setiap organisasi berbeda sehingga hasil penelitian tersebut belum tentu dapat digeneralisasi pada seluruh instansi pemerintah, khususnya Dinas PUTR Kota Pagar Alam.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat research gap berupa perlunya pengujian empiris mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik pekerjaan ganda. Berbeda dari instansi pelayanan administratif murni, Dinas PUTR mengemban dua jenis tugas yang menuntut jenis fasilitas berbeda secara mendasar. Di satu sisi, fungsi tata ruang dan administrasi teknis membutuhkan fasilitas berbasis kantor seperti komputer berspesifikasi tinggi untuk pemetaan dan perencanaan, perangkat lunak desain/GIS, jaringan internet stabil, serta sarana pengarsipan dokumen. Di sisi lain, fungsi pekerjaan umum dan pengawasan infrastruktur menuntut fasilitas lapangan seperti kendaraan operasional, alat ukur dan alat berat, serta perlengkapan keselamatan kerja. Ketimpangan atau keterbatasan pada salah satu jenis fasilitas ini berpotensi menimbulkan hambatan yang berbeda pula terhadap kinerja—sehingga peran fasilitas kerja pada instansi dengan beban tugas administratif sekaligus teknis lapangan menjadi persoalan yang secara teoretis dan praktis penting untuk diuji, namun belum banyak dieksplorasi dalam literatur yang umumnya berfokus pada organisasi berorientasi administrasi atau produksi tunggal. Di sinilah letak kebaruan penelitian ini, yaitu menempatkan fasilitas kerja dalam konteks organisasi sektor publik dengan dualisme kebutuhan sarana kerja yang khas. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai pentingnya fasilitas kerja sekaligus menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan penyediaan sarana dan prasarana yang lebih tepat sasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam.

LANDASAN TEORI

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi (Sedarmayanti, 2018; Robbins & Judge, 2017). Menurut Moenir (2014), fasilitas kerja mencakup segala bentuk peralatan, perlengkapan, maupun sarana penunjang yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Afandi (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Dalam organisasi pemerintahan, fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung operasional, tetapi juga sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap efektivitas pelayanan publik. Ketersediaan komputer, jaringan internet, kendaraan operasional, ruang kerja yang nyaman, serta peralatan teknis lainnya akan membantu pegawai menjalankan tugas sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini mengukur fasilitas kerja menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Anggun (2021), yaitu:

1. Kuantitas peralatan.
2. Kualitas peralatan.

3. Kelengkapan fasilitas.
4. Kondisi fasilitas yang memadai.
5. Kesiapsiagaan penggunaan fasilitas.
6. Kehati-hatian dalam penggunaan fasilitas.
7. Tindakan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan (Mangkunegara, 2020; Hasibuan, 2019). Menurut Afandi (2021), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif sesuai target organisasi.

Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pelaksanaan program kerja serta menurunkan kualitas pelayanan publik (Sutrisno, 2019; Wibowo, 2019).

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai mengacu pada Afandi (2021) yang meliputi tiga dimensi utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yang terdiri atas kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas.
2. Perilaku kerja, yang meliputi disiplin, inisiatif, dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, yang meliputi kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara teoritis, hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai dijelaskan melalui konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya penyediaan sumber daya pendukung dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Temuan empiris juga menunjukkan adanya hubungan positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Munawirsyah (2017) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Listyani (2016) juga menemukan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada instansi pemerintah. Selain itu, penelitian Anggraeni et al. (2018) menunjukkan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai di sektor publik.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, fasilitas kerja berperan sebagai variabel bebas (X), sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Hubungan antara kedua variabel tersebut diasumsikan bersifat sebab-akibat, di mana peningkatan fasilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu fasilitas kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam selama periode November 2025 hingga Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 92 pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh (census sampling) (Sugiyono, 2022), sehingga jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi, yaitu 92 responden.

Populasi terdiri atas dua status kepegawaian, yaitu ASN dan Non-ASN, yang secara praktis dapat memiliki perbedaan hak pakai dan akses terhadap fasilitas kerja tertentu. Dalam penelitian ini, status kepegawaian tidak dijadikan variabel utama, namun dicatat sebagai karakteristik responden dan diperlakukan sebagai variabel kontrol konseptual untuk memastikan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dianalisis dengan tetap mempertimbangkan komposisi status pegawai. Perbedaan pengaruh berdasarkan status ASN dan Non-ASN direkomendasikan untuk diuji lebih lanjut melalui analisis komparatif pada penelitian berikutnya.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Selain itu, wawancara terbatas dan observasi lapangan dilakukan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi fasilitas kerja dan pelaksanaan tugas pegawai. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, yang diukur menggunakan tujuh indikator, yaitu kuantitas peralatan, kualitas peralatan, kelengkapan fasilitas, kondisi fasilitas, kesiapsiagaan penggunaan fasilitas, kehati-hatian dalam penggunaan fasilitas, serta tindakan perbaikan dan pemeliharaan. Variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui tiga dimensi, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Seluruh indikator diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (uji t). Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel.

Mengingat data yang dihasilkan dari Skala Likert bersifat ordinal, sedangkan analisis regresi linear mensyaratkan data sekurang-kurangnya berskala interval, maka sebelum pengujian regresi dilakukan transformasi data dari skala ordinal ke skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Prosedur MSI dilakukan dengan menghitung frekuensi dan proporsi setiap kategori jawaban, menentukan proporsi kumulatif, mencari nilai z berdasarkan distribusi normal baku, menghitung nilai densitas pada setiap batas kelas, kemudian memperoleh scale value dan melakukan transformasi sehingga skor terkecil bernilai satu. Data hasil transformasi inilah yang selanjutnya digunakan sebagai input analisis regresi, sehingga asumsi skala interval pada pengujian parametrik dapat terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,205. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja	14	0,578–0,748	0,205	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai	19	0,554–0,795	0,205	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel fasilitas kerja maupun kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,205). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,901	14	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,943	20	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026).

Nilai Cronbach's Alpha pada kedua variabel berada jauh di atas batas minimum 0,70 sehingga menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	19,774	3,510	0,001
Fasilitas Kerja	1,141	13,625	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026).

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y=19,774+1,141X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,141

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas PUTR Kota Pagar Alam.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Statistik	Nilai
Koefisien Korelasi (R)	0,821
Koefisien Determinasi (R^2)	0,673
Adjusted R^2	0,670

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2026).

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,821 menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,673$) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mampu menjelaskan 67,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 32,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,625, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,686, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Pagar Alam.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 67,3% menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Besarnya porsi pengaruh ini dapat dipahami dari karakteristik kerja Dinas PUTR yang sangat bergantung pada ketersediaan sarana, baik untuk tugas administratif tata ruang maupun pekerjaan teknis lapangan. Pada instansi dengan beban kerja berbasis alat seperti ini, ketiadaan atau keterbatasan fasilitas berdampak langsung dan segera terhadap penyelesaian pekerjaan—berbeda dari organisasi yang tugasnya lebih bertumpu pada interaksi atau proses non-teknis—sehingga wajar apabila fasilitas kerja menjelaskan porsi variasi kinerja yang dominan. Meskipun demikian, masih terdapat 32,7% variasi kinerja yang dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan budaya organisasi, sehingga peningkatan kinerja tetap memerlukan dukungan aspek-aspek tersebut.

Ditinjau dari indikator penyusunnya, hasil observasi dan wawancara terbatas di lapangan mengindikasikan bahwa dimensi kondisi dan kualitas fasilitas cenderung memberikan sumbangsih yang lebih menonjol terhadap kinerja dibandingkan sekadar kuantitasnya. Pegawai menilai bahwa peralatan yang jumlahnya mencukupi namun berada dalam kondisi kurang layak—misalnya komputer yang lambat, kendaraan operasional yang sering rusak, atau peralatan lapangan yang tidak terpelihara—justru menghambat penyelesaian pekerjaan.

Sebaliknya, fasilitas yang terpelihara baik dan siap pakai (indikator kondisi, kesiapsiagaan, serta tindakan perbaikan dan pemeliharaan) paling dirasakan manfaatnya dalam mempercepat pelaksanaan tugas. Temuan kualitatif ini memberi makna bahwa strategi peningkatan fasilitas kerja pada Dinas PUTR sebaiknya tidak hanya menekankan penambahan jumlah, melainkan juga penjagaan kualitas dan keberlanjutan pemeliharaan sarana kerja.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Moenir (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana pendukung utama yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan mengurangi hambatan operasional serta meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Afandi (2021) yang menempatkan fasilitas kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Munawirsyah (2017) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Listyani (2016) menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian Anggraeni et al. (2018) juga melaporkan bahwa fasilitas kerja yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Konsistensi hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Pagar Alam perlu terus melakukan pengadaan, pemeliharaan, dan pembaruan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan operasional. Penyediaan komputer, jaringan internet yang stabil, kendaraan operasional, serta peralatan teknis lapangan yang memadai akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Pagar Alam. Semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan—baik sarana administratif maupun peralatan teknis lapangan—semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai. Fasilitas kerja terbukti menjadi determinan penting kinerja karena berperan langsung memperlancar pelaksanaan tugas pada instansi yang beban kerjanya bertumpu pada ketersediaan sarana.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Kajian hanya menguji satu variabel independen, yaitu fasilitas kerja, sehingga belum menjelaskan faktor lain yang turut memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian terbatas pada satu instansi dengan 92 responden dan belum membedakan pengaruh berdasarkan status kepegawaian ASN dan Non-ASN, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, atau budaya organisasi untuk menjelaskan sisa variasi kinerja, melakukan analisis komparatif antara pegawai ASN dan Non-ASN, serta memperluas cakupan ke beberapa instansi agar temuan lebih dapat digeneralisasi.

Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa pimpinan Dinas PUTR perlu menjadikan pengelolaan fasilitas kerja sebagai prioritas strategis, tidak hanya melalui penambahan kuantitas sarana, tetapi terutama melalui penjagaan kualitas, kondisi, dan pemeliharaan berkelanjutan atas fasilitas administratif maupun teknis lapangan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sekaligus kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Ed. rev.). Zanafa Publishing.
- Anggraeni, R., Ahmad, G., & Junaidi, A. (2018). Pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150–163.
- Anggun, S. (2021). *Pengaruh kemampuan sumber daya manusia, komunikasi organisasi dan fasilitas kerja*. Guepedia.
- Darmiah, D., Fatmasari, F., & Azhari, A. (2023). Pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 69–83. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.4059>
- Harpis, M. (2019). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.4760>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev.). Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 27–34.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56–64.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. (2014). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.
- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh motivasi kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 45–56.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(9), 1689–1699.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Ed. 16). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 2(1), 124–134.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (Ed. 5). Rajawali Pers.