Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Okta Maria^{1*}, Erlina Rufaidah², Faurani I Santi Singagerda³

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

³Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

*Correspondence: oktamaria398@gmail.com

Abstrak.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu, kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas kerjaterhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Lampung . Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,1 persen. Selanjutnya Fasilitas kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 88 persen. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 88,6 persen, sisanya 11,4 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas kerja, Kinerja

Abstract.

Human Resources (HR) is the central factor in an organisation. The quality of human resources is a combination of physical abilities (health) and non-physical abilities (ability to work, think, mentally, and other skills) possessed by an individual so that they are able to work, create, and have potential in the organisation. The quality of human resources is not only determined by aspects of skill or physical strength but is determined by education or levels of knowledge, experience, maturity and attitude. Therefore, the quality of human resources can be seen from the level of knowledge in carrying out work, attitudes in carrying out work, and skills in carrying out work. The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of Human Resources Quality and Work Facilities on employee performance at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of Lampung Province. This study uses a sampling research method with 56 employees as respondents. Analysis used quantitative analysis, namely multiple linear regression analysis. The results showed that the quality of human resources had a positive effect on employee performance with an influence contribution of 78.1 per cent. Furthermore, work facilities also have a positive effect on employee performance with an influence contribution of 88 per cent. The regression test shows that together there is a positive influence between the quality of human resources and work facilities on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 88.6 per cent, the remaining 11.4 per cent is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Quality of Human Resources, Work Facilities, Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sebuah organisasi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja (Sitepu, 2016). Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/organisasi. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja yang mendukung pada setiap aktivitas kerja pegawai (Larasati, 2018).

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas (Izzah, N., & Ardiani, 2016).

Kinerja merupakan salah satu hal yang selalu menjadi tujuan pencapaian oleh sebuah organisasi atau lembaga baik pada lembaga pemerintahan maupun pada sektor private (Arifah, 2012). Berbagai strategi dilakukan dengan mengerahkan semua potensi, sumberdaya maupun motivasi dan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai derajat dengan kinerja yang baik. Seseorang yang bekerja pada sebuah lembaga atau kantor, sepatutnya memiliki keseriusan dan kesediaan dengan tingkat kemampuan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak terkecuali

bagi Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah.

Tema tentang kinerja ini menjadi topik yang cukup menarik dan dianggap penting bagi Pegawai Negeri Sipil. Sikap Pegawai yang menunjukkan kinerjanya, maka akan sangat berguna bagi penegakan peraturan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga akan bermanfaat pula, baik bagi kepentingan individunya sebagai PNS, bagi masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Dalam hal individu PNS, kinerja yang baik akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Sementara untuk masyarakat, dampak positif dari kinerja PNS yang baik akan memberikan antusiasme masyarakat untuk mendorong terciptanya kepatuhan kepada hukum dan aturan yang ada dilaksanakan dengan baik pula.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi (ARDIYANTI, R., Dermawan, D., & Idris DM, 2022). Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu, kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi (Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, 2019). Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas

organisasi. Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi/instansi selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Peningkatan kualitas SDM diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan dengan efektif akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor fasilitas kerja. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas dapat berupa sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Maka dapat diartikan bahwa, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam setiap segi proses perkantoran yang produktif, maka organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap (Ratna, 2021).

Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan. Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja antara lain adalah menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan, menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal, mempermudah pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Sejarah terbentuknya Dinas Koperasi dan UKM pada mulanya dimulai dari Kantor Wilayah Perindustrian dan Perdagangan, dan Kantor Wilayah Koperasi berdiri masing-

masing. Pada tahun 2000 dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 17 Tahun 2000, tentang Tata Kerja Dinas di Provinsi Lampung terbentuklah Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Tahun 2007, Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 11 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Tata Kerja Dinas Provinsi Lampung, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan menjadi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

Kemudian pada Tahun 2009 dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 13 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Lampung, Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung kembali menjadi Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Pada akhir tahun 2014 dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 4 Tahun 2014 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 13 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Provinsi Lampung Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi.

Sesuai dengan tugas pokok yang ada, Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Provinsi di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan azas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. menuntut adanya sumber daya manusia yang unggul dalam bidang tersebut. Namun saat ini beberapa aspek pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai yang ada belum mampu mendukung pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Lampung. Variabel penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, metode dokumentasi, dan metode kuisioner/ angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Lampung sebanyak 58 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 56 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukandengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya

sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Perhitungan Regresi Ganda Antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	2,202	1,889		1,166	,249
	X ₁	,263	,200	,282	2,635	,008
	X ₂	,802	,116	,773	6,942	,000

a. Dependent Variable: Y

Adapun persamaan regresi linier bergandanya : $Y = 2,202 + 0,263X_1 + 0,802X_2$. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,263 point dengan asumsi variabel lain tidak

berubah. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Fasilitas kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,802 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3799,574	2	1899,787	204,958	,000 ^b
Residual	491,265	53	9,269		
Total	4290,839	55			

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 204,958 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,17, ini berarti F hitung > F tabel maka Kualitas Sumber Daya Manusia(X1) dan Fasilitas kerja(X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Fasilitas kerja(X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung adalah terbukti atau diterima.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,1%. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 88%. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Lampung dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 88,6% sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor

lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- ARDIYANTI, R., Dermawan, D., & Idris DM, M. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maulana Mitra Media Tanjung Balai Karimun.
- Arifah, D. A. (2012). Penerapan Audit Kinerja (Audit Operasional) Pada Sektor Swasta Dan Pemerintah. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan*, 259–266.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agrica*, 103–109.
- Ratna, A. K. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Internasional Prospecta Garmino).
- Sitepu, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

pada Bagian Umum Sekretariat Daerah
Kantor Walikota Medan.