

## PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DJBC SUMATERA UTARA

**Agus Edy Rangkuti<sup>1</sup>, Benadette Thasya<sup>2</sup>, April Yanti<sup>3</sup>**

Manajemen Bisnis<sup>1,2,3</sup>, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan  
agusrangkuti@polmed.ac.id<sup>1</sup>, nataliathasya@students.polmed.ac.id<sup>2</sup>,  
aprilgeyfani@students.polmed.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi Instansi Pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, serta terciptanya lingkungan kerja yang aman, bersih, tertib, indah, dan terjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan akan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah 60 orang pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1. fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3. fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara. Dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *R Square* 0,857 sama dengan 85,7%. Berarti 85,7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah Instansi Pemerintah karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Instansi Pemerintah karena berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi Instansi Pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan kemajuan dan kesuksesan pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti secara langsung di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara selama 2 bulan, dibawah ini adalah tabel perilaku yang menghambat kinerja dari beberapa pegawai di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara :

**Tabel 1.** Daftar Perilaku yang menghambat Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara

No	Perilaku yang menghambat Kinerja Pegawai
1	Menurunnya semangat dalam mengerjakan pekerjaannya
2	Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya
3	Keterlambatan datang ke kantor
4	Tidak mempedulikan keadaan sekitarnya, bersikap acuh dan sibuk dengan dunianya sendiri
5	Pegawai tersebut sering mengeluh tentang pekerjaannya akibat timbulnya rasa kecewa yang mendalam
6	Tidak menghiraukan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasannya

Sumber: Hasil Observasi Peneliti, 2021

Dalam pengamatan observasi peneliti selama dua bulan pada pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara, terlihat beberapa perilaku pegawai yang dapat menghambat kinerja pegawai seperti : menurunnya semangat dalam mengerjakan pekerjaannya, keterlambatan datang ke kantor, tidak mempedulikan keadaan sekitarnya, bersikap acuh dan sibuk dengan dunianya sendiri, pegawai tersebut sering mengeluh tentang pekerjaannya akibat timbulnya rasa kecewa yang mendalam, tidak menghiraukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan didalam sebuah kantor. Lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mengarah kepada faktor fisik yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi emosional pegawai seperti pencahayaan, kebisingan, keamanan, warna dan lain-lain. Sementara lingkungan kerja *non* fisik mengarah kepada hubungan kekeluargaan dan komunikasi antara hubungan sesama pegawai ataupun hubungan pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja ini sangat sangat mempengaruhi emosional pegawai. Lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman dapat membuat pegawai lebih optimal dalam bekerja. Jika pegawai semakin optimal dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jika kinerja pegawai meningkat, maka tujuan dari kantor tersebut akan cepat tercapai. Namun jika lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut tidak nyaman, aman dan kondusif maka akan mengganggu emosional pegawai yang akan berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan penjabaran diatas, fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan membawa dampak yang baik untuk pegawai dan tentunya akan membuat semangat pegawai bertambah dalam menyelesaikan pekerjaannya begitu juga lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan membawa dampak yang positif bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai, jika kinerja dan produktifitas pegawai meningkat, maka tujuan instansi akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan **judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara”**.

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara, dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu penulis melihat penelitian yang telah ada yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini, agar memperoleh referensi yang jelas.

**Tabel 2.** Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama dan Waktu	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Desi Rahma (Skripsi, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan	Kuantitatif	- Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan
	Chairun Nisa (Skripsi, 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap		-Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Agar-Agar Industri Medan -Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Waktu	Judul	Metode Penelitian	Hasil
2		Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan		<del>PT. Indoking Agar-Agar Industri Medan</del> - Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan - Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun
3	Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, Juli Murwani (Jurnal, 2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun	Kuantitatif	-Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Mas Prima Persada - Fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun

Sumber: Data Diolah, 2021

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Fasilitas Kerja

#### Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.

Menurut Priyatmono (2017: 34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

#### Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Assauri, Sofyan dalam Munawirsyah (2017: 47) indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, *printer*, dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

5. Tanah dan bangunan, tanah yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan. Sedangkan bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
6. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

## 2. Lingkungan Kerja

### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawan (2019: 20) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Najib (2020: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penitilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar instansi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi.

### Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Pratama (2016:18) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang dan keamanan didalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan  
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
4. Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap.

### 3. Kinerja Pegawai

#### Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Oktavia (2021: 50) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sutrisno (2016: 151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018: 260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2017: 94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan instansi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil yang telah diharapkan instansi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam instansi. Dan nantinya hasil kinerja dari para pegawai tersebut akan dinilai oleh pengawas di instansi dan akan diberi penghargaan jika kinerja pegawai tersebut meningkat sesuai dengan peraturan yang ada didalam instansi tersebut.

#### Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Bandari (2016: 21) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dan dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi. Maka pegawai tersebut memiliki kuantitas yang tinggi.

##### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

## 4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai yang pemanfaatannya akan berguna untuk kemajuan perusahaan. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi dan juga hasil kerja yang diberikan dalam organisasi.

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan.

**Hipotesis**

Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) :

$H_{01}$  = Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

$H_{a1}$  = Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) :

$H_{02}$  = Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

$H_{a2}$  = Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ) :

$H_{03}$  = Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

$H_{a3}$  = Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif, yakni penelitian

yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesa.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai-pegawai yang berada di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 30 A, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan mulai dari perencanaan hingga tereliasasinya, yaitu dimulai sejak bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah 140 Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$= \frac{e^2 N^2}{1 + e^2 N^2}$$

$$= 60 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel  
 N = populasi  
 e = batas toleransi *error* (*margin of error* atau kesalahan maksimum yang bias ditoleransi, disini ditetapkan sebesar 10%)

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang berada di kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.
2. Analisis Deskriptif.
3. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linear Berganda.
5. Uji Hipotesis yang terdiri dari: Uji-t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan derajat bebas 58 pada  $\alpha = 0,05$  adalah 0,2542. Nilai perbandingan uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapatkan nilai lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} = 0,2542$ . Berdasarkan hasil uji

validitas pada tabel yang diketahui seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner bersifat valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Fasilitas Kerja ( $X_1$ )	0,963	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,830	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada 34 butir pernyataan dari seluruh variabel (fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai) diketahui koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari seluruh variabel yang telah dibagikan oleh peneliti kepada responden adalah reliabel dan dapat dipercaya.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Mean
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	1.61730300
	Positive	.099
	Negative	.066
Test Statistic	.099	-.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients				Beta	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	16.316	2.566	6.358	.000			
	Fasilitas Kerja	.168	.049	.314	.397	.292	3.424	
	Lingkungan Kerja	.671	.096	.646	.697	.292	3.424	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas adalah 0,292 lebih besar dari nilai ketetapan 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah 3,424 lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.



## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.316	2.566		6.358	.000
	Fasilitas Kerja	.168	.049	.314	3.397	.001
	Lingkungan Kerja	.671	.096	.646	6.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.316	2.566		6.358	.000
	Fasilitas Kerja	.168	.049	.314	3.397	.001
	Lingkungan Kerja	.671	.096	.646	6.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,316 + 0,168X_1 + 0,671X_2 + e$$

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan yang terjadi pada variabel terikat seperti dibawah ini :

- Koefisien konstanta sebesar 16,316 artinya jika tidak ada variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan sebesar 16,316 poin.
- Koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,168 artinya setiap peningkatan pada kualitas fasilitas kerjasebesar 1% dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,168 poin.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerjasebesar 0,671 artinya setiap peningkatan pada lingkungan kerja sebesar 1% dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,671 poin.

## Uji Hipotesis

## Uji-t

Tabel 8. Uji-t

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.316	2.566		6.358	.000

Fasilitas Kerja	.168	.049	.314	3.397	.001
Lingkungan Kerja	.671	.096	.646	6.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 8 dijelaskan bahwa  $t_{tabel}$  yang diperoleh dengan alpha 5% adalah 2,001. Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh data sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel fasilitas kerja sebesar 3,397 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,001 dan signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha 0,50. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6,979 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,001 dan signifikansi  $t_{hitung}$  0,000 lebih kecil dari alpha 0,50. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.276	2	464.138	171.430	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.324	57	2.707		
	Total	1082.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 171,430 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan  $f_{tabel}$  untuk alpha 5% adalah 3,16. Oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji R<sup>2</sup>

Tabel 10. Uji R<sup>2</sup>

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.852	1.645	

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,857. Hal ini berarti 85,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja

sedangkan sisanya yaitu 14,3% kinerjapegawaidipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa: fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) yang telah mendanai penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bandari, Ani Supra. 2016. *Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 10-21.
- Baskoro, Arbi Leo. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. h. 11.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Riza Wahyu. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Taman Sari*. Skripsi. h. 27-28.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Benny. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat*. Skripsi. h. 20.
- Listyani, Indah. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 1, No 1 Edisi Januari.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Munawirsyah, Isnan. 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 Volume 06, Nomor 01. h. 47.
- Najib, Yusrin. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan*. Skripsi. h. 23.
- Nisa, Chairun. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan*. Skripsi. h. 7-10.

- Oktavia, Astiningrum. 2021. *Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. Vol. 21 No 1 Edisi April. h. 50.
- Pratama, Nur Aditya. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers*. Skripsi. h. 18.
- Priyatmono, Unggul. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya*. Skripsi. h. 34.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rifai, Asep. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Ekonomia Jan-Juni, Vol 08 No 01. h. 5.
- Rudianto, David. 2019. *Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja*.
- Sedermayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.