

---

---

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA****EFEKTIF TERHADAP KINERJA PADA KANTOR KECAMATAN KUEUS BARAT**Leonardus W.Dino Setiawan<sup>1</sup> dan Emilia Nurhayati<sup>2</sup><sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KaryaEmail: [leonardusino@yahoo.com](mailto:leonardusino@yahoo.com) , [emilianurhayati920@gmail.com](mailto:emilianurhayati920@gmail.com)

---

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat. Peneliti ini menggunakan metode Kuantitatif yang dimana merupakan suatu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam penyusunan penelitian ini digunakan beberapa alat analisa atau metode dalam menganalisis data dengan menggunakan uji instrument (Uji validitas, Uji Reabilitas) Uji asumsi klasik (Uji Normalitas Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas) Analisis Linear Berganda, Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Analisis uji f, dan uji T. populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Berdasarkan pembahasan dan perhitungan data yang telah penulis kemukakan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif sebesar 0,50 dan nilai t hitung sebesar 2.033 > t tabel sebesar 1,69 atau signifikan 0,050 > 0,005. Pengaruh positif variabel komunikasi kerja efektif sebesar 0,002 dan nilai t hitung adalah 3.320 > 1,69 dengan atau signifikan 0,002 > 0,005 dengan demikian hipotesis 2 diterima. Dapat di simpulkan bahwa Variabel komunikasi kerja efektif (X<sub>2</sub>) paling kuat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat.

**Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kinerja Pegawai****Abstract**

*This research was conducted with the aim of finding out the influence of Work Facilities And Effective Work Communication On Employee Performance At The West Kuwus District Office. This research uses a quantitative method, which is a type of research whose specifications are systematic, planned and structured, clearly from the start until the creation of the research design. In preparing this research, several analytical tools or methods were used to analyze the data using instrument tests (validity test, reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear analysis, coefficient of determination test (R<sup>2</sup>), f test analysis, and T test. The population in this study was 35 people. Based on the discussion and data calculations that the author has put forward, it can be concluded that the work facilities variable (X<sub>1</sub>) has a positive significant effect of 0.50 and the calculated t value is 2,033 > t table is 1.69 or is significant 0.050 > 0.005. The positive influence of the effective work communication variable is 0.002 and the calculated t value is 3,320 > 1.69 with or significant 0.002 > 0.005, thus hypothesis 2 is accepted. It can be concluded that the effective work communication variable (X<sub>2</sub>) has the strongest influence on employee performance at the West Kuwus District Office.*

**Keywords: Work Facilities, Work Communication, and Employee Performan**

## Latar belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat maka organisasi harus meningkatkan efisiensi dan produktifitas sumber daya yang di miliknya. Termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya (*resource*) yang di miliki oleh suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya kinerja yang efektif suatu organisasi dan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Menurut Bintoro dalam Daryanto dalam buku manajemen penilaian kinerja karyawan menyebutkan bahwa manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah di sepakati bersama. Dilain pihak terdapat pendapat yang menyatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat di amati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan, perilaku seseorang atau *personality traits* (Mangkunegara 2013: 67). Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang di miliki secara optimal dengan memperhatikan kepemimpinan dan komunikasi di lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Fasilitas kerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian pekerjaan ( Apriyadi 2017: 5). Dilanjutkan penjelasannya mengemukakan bahwa sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh organisasi untuk mendukung kenyamanan kerja dari SDM dalam hal ini Pegawai di kantor Kecamatan Kuwus Barat.

Selain fasilitas kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi Menurut informasi ada beberapa masyarakat di kecamatan Kuwus Barat mengatakan mereka kurang puas dengan pelayanan pegawai contohnya dalam ketepatan waktu. Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau masyarakat. Dimana Pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pelanggan telah mempercayai berdasarkan apa yang dirasakan oleh masyarakat pada umumnya salah satunya berkaitan dengan ketepatan waktu dalam pelayanan. Adanya persoalan diatas menyebabkan masyarakat mengeluh tidak ada komunikasi lebih lanjut seperti tidak ada keterbukaan dari Pegawai terhadap masyarakat berkaitan informasi-informasi yang diperlukan pada umunya dari kantor kecamatan. Permasalahan yang terjadi yang di alami oleh masyarakat tentu akan berdampak negatif bagi oraganisasi itu sendiri Karena kurangnya komunikasi pada kinerja pegawai sehingga munculnya suatu konflik. Menurut Mangkunegara 2014(dalam D Anggraini 2019) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi ide, pengertian dari seorang keorang lain. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam organisasi. Namun komunikasi yang tidak efektif menjadi hambatan bagi pihak yang saling berkomunikasi.

Kantor kecamatan Kuwus Barat saat ini yang yang bergerak di bidang publik yang terletak di kabupaten Manggarai Barat yang didalamnya mencakupi 10 desa: Desa Compang Kules, Desa Golo Lewe, Desa Golo Riwu, Desa Golo Wedong, Desa Kolang, Desa Rangu, Desa Sompang Kolang, Desa Tengku, Desa Tueng, dan Desa Wajur. Adapun informasi yang didapati oleh peneliti berkaitan tidak ketepatan waktu pelayanan terhadap masyarakat dan keterlambatan dalam menyampaikan informasi-informasi resmi pada

masyarakat terutama kurang dalam berkomunikasi. Adanya kurang kepuasan pelayanan pegawai yang di alami oleh masyarakat tentu akan berdampak pada kinerja pegawai dan keseluruhan citra dari kantor camat setempat.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah didalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh Fasilitas kerja dan Komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kuwus Barat.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas kerja dan Komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kuwus Barat.

### **Kajian Teori**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan sehari hari dalam organisasi tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam macam bentuk jenis maupun manfaatnya ini sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi itu sendiri. Menurut Bachrun (2019), fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Runtunuwu (2020), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Menurut Hartono (2010) karakteristik dan saran pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah: 1. Mempunyai bentuk fisik, 2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, 3. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal, 4. Mempunyai jamgka waktu relative atau lebih dari satu bulan. **Indikator fasilitas kerja (Apriyadi: 2017:25)**

1. Penempatan ditata dengan benar
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris mesin dan peralatan

### **Komunikasi Kerja Efektif**

Dalam kehidupan sehari - hari hubungan dengan orang lain sangat penting. Tanpa ada hubungan atau komunikasi kerja dengan orang lain optimis kehidupan tidak berjalan dengan semestinya. Menurut Wisesa, P. N. P. A. (2022) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang di maksud. Komunikasi dapat berbentuk verbal dan nonverbal. Menurut Nofrion (dalam Sari. R. 2022) komunikasi merupakan transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengukur lingkungannya. Berdasarkan beberapa defenisi yang di kemukakan oleh beberapa ahli maka dapat di simpulkan bahwa komunikasi kerja yang efektif merupakan suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang atau simbol tertentu dalam membangun hubungan, atau menjaga hubungan yang sudah saling bertukar informasi, pengetahuan atau wawasan yang di lakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain.

### **Indikator Komunikasi kerja Efektif**

Menurut Sutardji (2016 :10-11) ada beberapa indikator komunikasi kerja yang efektif yaitu:

1. **Pemahaman.** Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang di maksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama dan untuk mencapai pada tujuan itu, maka seorang komunikator dan komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan komunikator.
2. **Kesenangan**

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam menyampaikan dalam suasana yang menyenangkan dengan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk beriteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang, karena komunikasi bersifat fleksibel dengan adanya suasana seperti itu, maka akan timbul kesan yang menarik
3. **Pengaruh pada sikap**

Tujuan berkomunikasi adalah untuk memengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidak efektif.
4. **Hubungan yang baik**

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki presepsi yang sama atau kemiripan karakter cocok dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. **Tindakan**

Komunikasi yang efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

### **Konsep Kinerja**

Secara umum defenisi kinerja adalah hasil kerja secara secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga dilihat dari kualitasnya. Menurut Amstrong dalam Duha (2014:223) kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Pada dasarnya kinerja sumber daya yang baik merupakan suatu hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaannya, setiap organisasi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kepuasan konstiribusi ekonomi.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:208:210) indikator yang digunakn untuk mengukur kinerja ada enam yaitu:

1. **Kualitas (mutu)**

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana prosese atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik demikian pula sebaliknya, jika kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. **Kuantitas (jumlah)**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. **Waktu (jangka waktu)**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan tertentu diberikan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antara pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan untuk saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

5. Penekanan biaya

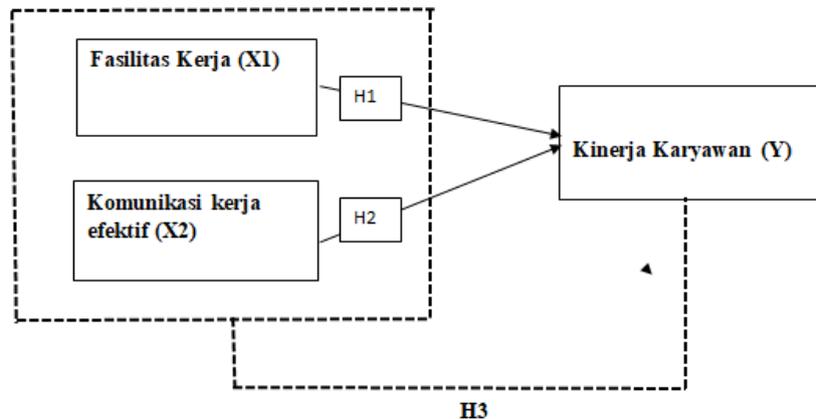
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan perbaikan secepatnya.

**Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini pengaruh fasilitas kerja (x1), komunikasi kerja (x2) adalah variabel variabel yang digunakan sebagai bariabel bebas (independen) sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan (Y)



**Keterangan:**

- 1. Variabel Independen: fasilitas kerja dan komunikasi kerja efektif
- 2. Variabel Dependen: kinerja karyawan

—————> Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel x dan x2 terhadap y (parsial)

-----> Garis titik ini merupakan garis simultan

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan disini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah metode peneltian angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. yang bersifat asosiatif (penelitian yang menejelaskan pengaruh antara variabel). Dengan demikian dapat diketahui bahwa

penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel tersebut yaitu antar variabel bebas dan variabel terikat.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2017: 2015) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas peneliti dapat mengambil keputusan bahwa populasi merupakan abyek atau subyek pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kuwus Barat sebanyak 35 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel disebut sebagai sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. *Total sampling* menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 (Sugiyono,2016:63) dari 35 Orang jumlah pegawai pada kantor Kecamatan Kuwus Barat maka sampel yang diambil juga 35 Orang karena jumlah populasi sama dengan jumlah sampel

### **Tempat Penelitian**

Tempat Penelitian ini berlokasi pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat Kabupaten Mangarai Barat.

### **Waktu penelitian**

Dilaksanakan pada bulan Desember 2023

### **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu: data yang diperoleh melalui kuesioner tentang variabel terkait berupa jawaban para responden atas daftar pertanyaan yang diajukan peneliti. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, kemudian data dari hasil pendapat responden diolah dalam bentuk angka yang disebut data kuantitatif.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan suatu usaha yang dapat dipertanggungjawabkan guna mendapatkan data yang valid sebagai bahan pemecahan dan pembahasan masalah. Penelitian menggunakan metode survei yaitu: dengan menyebarkan daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sebelumnya telah disusun secara tertulis, terstruktur dan sistematis, kemudian mengantar langsung kelokasi penelitian untuk diajukan, diisi dan dijawab oleh responden dan terakhir diserahkan kembali kepada peneliti. Dalam metode pengumpulan data, peneliti ingin mengajukan kuesioner kepada responden dimana responden diminta untuk menjawab sesuai pendapat rseponden. Semua instrument menggunakan skala likert dengan nilai 1-5. Skor penelitian yang digunakan peneliti untuk setiap item pertanyaan adalah:

Sangat tidak setuju = nilai 1

Tidak Setuju = nilai 2

Netral = nilai

Setuju/ Baik = nilai 4

Sangat Setuju = nilai 5

## Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja Efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat. Variabel independen adalah pengaruh fasilitas kerja (X1), Komunikasi Kerja Efektif (X2) sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja karyawan (Y).

## Metode Analisis Data

Metode yang digunakan analisis Regresi berganda (*Multiple Regression Model*) yang digunakan untuk melihat pengaruh antara suatu variabel terikat dengan variabel bebas. Sebelum melakukan uji hipotesis terdahulu menuju analisis kualitas data dengan uji validitas dan reabilitas kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai (variabel terikat)

X1= fasilitas kerja (variabel bebas)

X2= Komunikasi kerja efektif (variabel bebas)

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2017: 239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi nilai tersebut normal atau tidak diuji melalui statistik non parametrik *kolmogrov-sminory* (S-K). Jika hasil *kolmogrov - sminory* menunjukkan hasil signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi norma.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018: 71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) atau nilai *tolerance*. Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinearitas apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Arch* adalah mengregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali,2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
2. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Karena analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, dan Manurung (dalam Rehyuni S, 2017). Sebaliknya apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh besar variabel independen (Ghozali 2018). Dalam hal ini pengaruh variabel independen yaitu: fasilitas kerja (X1) Komunikasi kerja efektif (X2) sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Model yang digunakan untuk menganalisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja kerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien arah regresi

X1 = fasilitas kerja

X2 = komunikasi efektif

e = eror

### Uji Simultan (uji f)

Menurut Ghozali (2018) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual melalui *goodness of fit*. Uji f dilakukan untuk penelitian dengan *probability value*. Kriteria dalam pengujian ini adalah jika *probability value*  $\leq$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan jika *P value*  $>$  0,05  $H_a$  ditolak.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2017: 56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05 Uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya *p-value* dibandingkan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan kriteria jika *p-value*  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak jika *p-value*  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien ( $R^2$ ) = 0 – 1. Jika ( $R^2$ ) menunjukkan variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika dalam suatu

model terlebih dari dua variabel independen maka lebih baik menggunakan nilai adjuste. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R<sup>2</sup> semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

## HASIL ANALISIS DATA

### Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan dengan tujuan mengetahui tingkatan validitas sebuah instrumen ataupun alat ukur. Disebut valid jika instrumen bisa dipakai mengukur hal yang sepatutnya diukur. Selain itu, hasil instrument disebut valid bila ada kesamaan antar data yang di dapatkan dan data pada objek penelitian (Sugiyono 2009: 172).

Uji validitas umumnya melalui korelasi satu sisi sehingga didapatkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada *degree of freedom* (df) = n-2 dengan tingkatan probabilitas kesalahan 0,05. Instrument dikatakan valid Bila nilai r hitung > nilai r tabel dan instrument tidak dikatakan valid jika r hitung < r tabel

### HASIL UJI VALIDITAS FASILITAS KERJA

*Tabel 1*

*Uji validitas fasilitas kerja*

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1. 1	.334	0,325	Valid
X1.2	. 598	0,325	Valid
X1. 3	. 385	0,325	Valid
X1.4	. 568	0,325	Valid
X1.5	. 400	0,325	Valid
X1.6	. 568	0,325	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja lebih besar dari nilai r-tabel yaitu: 0,325 sehingga hal ini berarti memenuhi uji validitas atau dikatakan valid. Dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

## HASIL UJI VALIDITAS KOMUNIKASI KERJA EFEKTIF

Tabel 2

### Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja Efektif

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y 1	.346	0,325	Valid
Y 3	.521	0,325	Valid
Y 3	.389	0,325	Valid
Y4	.510	0,325	Valid
Y 5	.365	0,325	Valid
Y 6	.538	0,325	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r- hitung dari masing masing butir pernyataan pada variabel komunikasi kerja efektif lebih besar dari r tabel sebesar 0,325 sehingga hal tersebut dapat diartikan semua pernyataan valid

## HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Tabel 3

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y 1	.508	0,325	Valid
Y 3	.351	0,325	Valid
Y 3	.344	0,325	Valid
Y4	.326	0,325	Valid
Y 5	.558	0,325	Valid
Y 6	.640	0,325	Valid
Y 7	.421	0,325	Valid

Tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r- tabel yaitu sbesar 0,325. Dengan demikian uji validitas untuk variabel kinerja pegawai terpenuhi atau valid.

## Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsistensi jika pengukuran tersebut dapat diulang. Tingkat reabilitas suatu variabel dapat diukur dari hasil statistic Cronbach alpha lebih dari 0,60 (Ghozali 2013). Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reabilitasnya semakin terpercaya. Uji reabilitas pada penelitian ini memakai uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan:

1. Apabila angka *Cronbach Alpha* > 0,60 (*Cronbach Alpha* > 0,60), disebut realibel
2. Apabila angka *Cronbach Alpha*  $\leq$  0,60 (*Cronbach Alpha*  $\leq$  0.60 disebut tidak realibel

Ada pun hasil pengujian uji reabilitas dari masing masing variabel sebagai berikut:

*Tabel 4*  
*Uji Reabilitas*

Variabel	Cronbach, s Alpha	N. Off items
Fasilitas kerja	813	6
Komunikasi kerja efektif	848	9
Kinerja karyawan	862	12

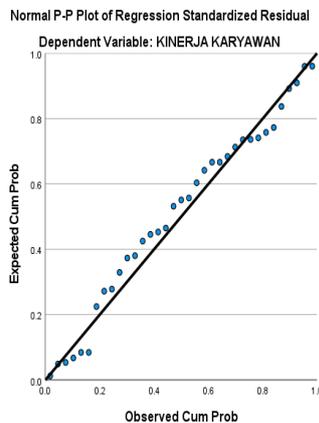
Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefesien reabilitas sehingga untuk selanjutnya item pada masing masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regerasi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan (Ghozali 2018: 145).

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik- titik atau pola menyebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data peneitian telah distribusi normal dan juga memenuhi regresi yang baik

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2016). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable bebas (Ghozali, 2016). Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent

atau variabel bebas yang dipengaruhi dengan variabel dependen atau variabel terikat menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau *variance inflation factors*. Apabila nilai *centered VIF (Variance Inflation Factor)*. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
3. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas. Collinearity Statistik

Tolerance	Vif
.995	1.005
.995	1.005

Berdasarkan 4.12 terlihat semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai vif dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Ghozali, 2016). Dalam uji ini dikenal dengan dua keputusan. Jika hasil antara prediksi dengan residual membentuk suatu pola maka model regresi yang kita buat memiliki indikasi heteroskedastisitas. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi

Dilihat dari gambar 4.12 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

*Gambar 2*

*Hasil Pengujian Linear Berganda*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.640	10.436		1.307	.201
	FASILITAS KERJA	.520	.256	.299	2.033	.050
	KOMUNIKASIKERJA	.628	.189	.489	3.320	.002

a. **Dependent Variable:**  
**KINERJA KARYAWAN**

**Persamaan:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$**

$$Y = 13.640 + 0,299X_1 + 0,489X_2 + 10.436$$

Konstanta ( $\alpha$ ) = 13.640 ini mempunyai variabel fasilitas kerja dan komunikasi kerja efektif di anggap konstan maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 13.640.

1. koefisien  $X_1$  ( $\beta$ ) = 0,299 Variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,299Mempunyai arti setiap terjadi kenaikan variabel fasilitas kerja maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat terjadi peningkatan sebesar 0,299
2. Koefisien ( $x_2$ ) ( $\beta_2$ ) = 0,489. variabel komunikasi kerja fektif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,489Mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel komunikasi kerja efektif sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat sebesar 0,489

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatasKelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R<sup>2</sup>. Model adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

### Uji Parsial (uji T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t yaitu: sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Gambar 3

Hasil Pengujian Parsial (T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.640	10.436		1.307	.201
	FASILITAS KERJA	.520	.256	.299	2.033	.050
	KOMUNIKASIKERJ	.628	.189	.489	3.320	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Pengujian hipotesis pertama (H1)** Diketahui nilai signifikan variabel fasilitas kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,050 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  2.033  $> t_{tabel}$  1,69 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang berarti fasilitas kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Pengujian hipotesis ke dua (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk mempengaruhi variabel komunikasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  3.320  $>$  nilai  $t_{tabel}$  1.69, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima berarti komunikasi kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

### Uji Simultan (Uji f)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut Imam Ghazali (2018:115), apabila nilai probabilitas signifikannya  $< 5\%$  maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05( $\alpha$ ), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

Gambar 4

Hasil pengujian uji f (simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.086	2	35.043	7.148	.003 <sup>b</sup>
Residual	156.886	32	4.903		
Total	226.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictor  
s: (Constant), KOMUNIKASIKERJA, FASILITAS KERJA

c.

Berdasarkan tabel diketahui signifikan untuk variabel fasilitas kerja (X1) dan komunikasi kerja efektif (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,003 dan nilai f hitung 7.148 > nilai f tabel 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terhadap fasilitas kerja (X1) dan komunikasi kerja efektif (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat.

**Pembahasan**

**Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) Terhadap kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian output spss menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.033 > t tabel 1,69 dan nilai signifikan sebesar 0,050 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap para pekerja agar dapat menunjang pekerjaan, membantu menyelesaikan pekerjaan, merasa aman dan nyaman ketika bekerja dan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu kantor, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif. Bary (2010) berpendapat bahwa “fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor Kecamatan Barat dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana mempunyai dampak negatif bagi organisasi itu sendiri dan masyarakat yang memiliki kepentingan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi.

Pemberian fasilitas yang lengkap bagi Pegawai Kantor Kecamatan Kuwus Barat juga dijadikan salah satu pendorong untuk mereka bekerja. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Fasilitas kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada pekerjaan kantor atau perusahaan, yaitu membantu melayani berbagai kegiatan atau kelancaran kerja. Untuk mencapai tujuan

tersebut maka diperlukan fasilitas kerja. Segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dapat disebut fasilitas kerja.

Fasilitas kerja ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif. Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja Efektif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $3.320 > t$  tabel  $1,69$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel komunikasi kerja efektif paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat. Dengan demikian ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik tanpa ada resiko kesalahan paham selama bekerja maupun dengan masyarakat. Penerapan komunikasi yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Jika ditangantujuan organisasi dan informasi, mengenai kinerja kepada karyawan akan sangat menguntungkan organisasi. Hal ini berarti komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas (Luthans 2006:384).

Berdasarkan pengamatan peneliti komunikasi yang terjalin pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat terdiri komunikator, pesan, komunikan, saluran/media dan efek fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat menunjukkan hubungan komunikasi yang belum optimal. Hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan masyarakat maupun antara karyawan dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan. Dalam hal ini masing-masing individu dituntut harus mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi salah paham dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat.

kinerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Proses komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain lebih dar sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, vokal dan sebagainya. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Efektif Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar  $7.148 >$  nilai  $f$  tabel  $1,692$  dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0,002 < 0,005$ . Hal ini berarti secara bersama sama variabel fasilitas kerja dan komunikasi kerja efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi. Seperti yang diketahui fasilitas di Kantor Kecamatan Kuwus Barat belum memadai salah satunya jaringan internet. Dimana jaringan untuk menyampaikan informasi /komunikasi kepada masyarakat belum efektif sehingga ada dampak penilaian buruk dari masyarakat kecamatan Kuwus Barat tentang Pegawai. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan 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.

Beberapa tujuan perencanaan fasilitas kerja menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpangan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal, mempermudah dalam pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja, (Robbins: 2006). Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja pegawai meningkat adalah komunikasi. Komunikasi didalam organisasi terjadi setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Komunikasi didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi. Bernard (2003) mengatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula.

Kantor Kecamatan Kuwus Barat merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang Publik. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasinya karyawan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para Pemerintah setempat, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan karyawan dalam hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan maupun Pemerintah sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktifitasnya

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan uji t variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian parsial variabel fasilitas kerja dimana diketahui nilai signifikan sebesar  $0,050 > 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $2.033 > t$  tabel sebesar 1,69. Ini berarti semakin baik fasilitas kerja maka semakin baik kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat.
2. Berdasarkan uji t diketahui ada pengaruh positif dan signifikan dari proses komunikasi kerja efektif terhadap Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengujian parsial dimana variabel komunikasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dimana diketahui nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $3.320 > t$  tabel 1,69. Ini berarti semakin baik komunikasi dalam suatu organisasi maka semakin baik penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat
3. Berdasarkan uji F dimana fasilitas kerja dan komunikasi kerja efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan variabel fasilitas kerja dan komunikasi kerja efektif yang memiliki nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$  dan nilai f hitung sebesar  $7.148 > f$  tabel 1,692. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja dan komunikasi kerja maka semakin baik pula kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat

#### SARAN

1. Hasil penelitian fasilitas kerja yang termasuk dalam kategori masih belum memadai sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai buruk. Oleh karena itu perlu memperhatikan faktor faktor terutama di bagian fasilitas karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat.

2. Agar penerapan komunikasi dapat berjalan dengan baik Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat perlu meningkatkan komunikator dengan masyarakat sehingga masyarakat mengetahui kelemahan yang ada dan lebih ke melakukan pendekatan langsung kepada masyarakat sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman. dan untuk Pegawai juga harus dituntut berani untuk menyampaikan opini pada saat melakukan rapat. Agar kinerja dapat lebih optimal Pada Kantor Kecamatan Kuwus Barat organisasi perlu memberikan fasilitas yang layak bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan dari Pemerintah setempat untuk membantu melengkapi fasilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Annisa, M. N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Terhadap Pegawai Non Manajer Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Arisandi, B. (2018). Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sumbawa. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(3), 171-182.
- Asih, N. N. S. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ThePaon Restaurant Sanur* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.
- Sinta, D., & Syelviani, M. (2021). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(1), 16-28.
- Bintoro, R. D. A., Ismiwardani, D., Yulianto, R., Syaifudin, M., Ardhitianto, A. P., Gunawan, D. W., ... & Setiawan, F. (2021). Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Manajemen Tahun 2021.
- Alfisyahri, F., Fadli, A., Sihombing, E. H., Septiani, R., & Adab, S. C. (2020). *Relevansi antara Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Produk dengan Tarif (Biaya Tol) Sebagai Alternatif pendukung untuk kepuasan pengguna jalan tol*. Penerbit Adab.
- Fau, S. H., Dakhi, Y., & Bazikho, R. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor. (2014)
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Jayusman, H., Khotimah, S., & Siregar, D. A. A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toraa Graha Utama Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(1), 1-8.

- Juwita, K., & Maulidiah, A. (2017). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transaksional Di Pt. Affindia Karya Bintang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2016: 170). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558-572.
- Lupitasari, D. A. (2016). *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Digitalisasi Usaha Mikro Kecil Menengah Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Imanudin, M. H., Meilina, R., & Sardanto, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kelompok Tani Di Desa Grogol* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Murti, G. T., & Firmansyah, I. (2017). Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, 9(2), 105-118.
- Purbiyanto, R., & Rustiana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Belajar, Lingkungan Keluarga, Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 341-361.
- Putri, H., Hermawan, H. A., SE, M., & Ridwan, M. (2018). *Pengaruh Assets Retrenchment Dan Free Assets Terhadap Corporate Turnaround (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Mengalami Financial Distress di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010–2018)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas)
- Ramadhan, N. A. (2018). *Pengaruh Risiko Kredit, Risiko Likuiditas dan Risiko Pasar terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2013-2017* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Ridhanian, A., Sudadio, S., & Fauzi, A. (2019). Hubungan Pelatihan Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Kota Cilegon. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 4(2).
- Rifiana, A. J., & Agustina, L. (2017). Analisis kejadian stunting pada balita di desa pasirdoton kecamatan cidahu kabupaten sukabumi provinsi jawa barat tahun 2017-2018. *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya*, 4(2).
- Safitri, W. (2016). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 134-140.
- Sunaryo, D. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2009-2018. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle*, 1(3), 30-44.
- Supriantikasari, N., & Utami, E. S. (2017). Pengaruh return on assets, debt to equity ratio, current ratio, earning per share dan nilai tukar terhadap return saham (studi kasus pada perusahaan go public sektor barang konsumsi yang listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017). *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 5(1), 49-66.

- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Wisesa, P. N. P. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368-387.
- Zubaidah, S. (2016, December). Keterampilan abad ke-21: Keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran. In *Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 2, No. 2, pp. 1-17).