

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah

Putri Syafiera Zen Sinaga¹, Nelly Azwarni Sinaga², Sahat Simatupang³

¹) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, putrisyfr12@gmail.com

²) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, nellysinaga1964@gmail.com

³) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, sahatimatupang510@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 55 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 3,469 lebih besar dari ttabel sebesar 2,006. Fasilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,470 lebih besar dari ttabel sebesar 2,006. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 31,407 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,7%, yang berarti karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 54,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Keywords: *Karakteristik Pekerjaan, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.*

Corresponding Author: Putri Syafiera Zen Sinaga

Publication Date: January 1, 2024

Email: putrisyfr12@gmail.com

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Pada era reformasi saat ini, organisasi pemerintahan dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingginya kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik yang diterima pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang baik akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Selain karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan pegawai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai akan mempermudah proses kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas membantu pemerintah daerah dalam pengendalian penduduk dan pelaksanaan program keluarga berencana. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai menghadapi berbagai tantangan seperti banyaknya variasi pekerjaan dan keterbatasan fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa fasilitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah masih belum memadai. Jumlah komputer dan printer yang tersedia masih terbatas sehingga pegawai harus bergantian menggunakannya. Selain itu, kendaraan operasional yang tersedia juga belum mampu mendukung seluruh kegiatan lapangan secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

LANDASAN TEORI

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi. Karakteristik pekerjaan menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dirancang sehingga mampu memberikan makna, tanggung jawab, dan umpan balik kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2021), karakteristik pekerjaan merupakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dikenali sebagai hasil kerja seseorang. Robbins (2020) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik. Selanjutnya Griffin (2024) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan alternatif spesialisasi pekerjaan yang menekankan pentingnya pekerjaan didiagnosis dan ditingkatkan berdasarkan dimensi-dimensi pekerjaan yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan kondisi yang menggambarkan sifat dan isi pekerjaan yang meliputi tugas, tanggung jawab, kewenangan, serta kebebasan dalam bekerja yang dapat memengaruhi sikap dan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2021), indikator karakteristik pekerjaan terdiri dari:

1. Variasi keterampilan (skill variety);
2. Identitas tugas (task identity);
3. Makna tugas (task significance);
4. Otonomi (autonomy);
5. Umpan balik pekerjaan (feedback).

Karakteristik Individu

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Moenir (2020), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Sedarmayanti (2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Ranupandojo dan Husnan (2023) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan organisasi kepada pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Moenir (2020), indikator fasilitas kerja meliputi:

1. Peralatan kerja;
2. Perlengkapan kerja;
3. Perlengkapan bantu atau fasilitas pendukung.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Mangkunegara (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Manullang (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan peran yang dijalankan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Kuantitas kerja;
2. Kualitas kerja;
3. Ketepatan waktu;
4. Efisiensi biaya;
5. Orientasi pelayanan;
6. Integritas;
7. Komitmen;
8. Disiplin;
9. Kerja sama;
10. Kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengolahan data statistik, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 55 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer
Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Data Sekunder
Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen organisasi, buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan sumber literatur lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara
Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak yang terkait untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.
2. Kuesioner
Kuesioner diberikan kepada responden dalam bentuk daftar pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.
3. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai buku, jurnal, artikel ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik.

Pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu karakteristik pekerjaan (X1) dan fasilitas kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

pegawai (Y). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan uji parsial (uji t) guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara individu, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

HASIL PENELITIAN

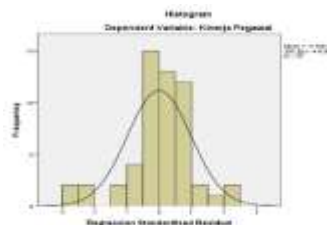
Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal.

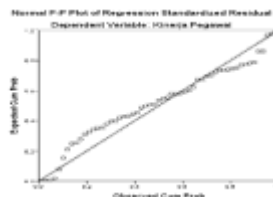
- a. Pendekatan histogram dan grafik.



Hasil pengujian normalitas disajikan pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 Pengujian Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)



Gambar 1.2 Pengujian Grafik Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 1.2, titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hasil pengujian melalui histogram dan P-P Plot menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Analisis Statistik

Untuk memperkuat hasil pengujian normalitas melalui grafik, dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6,13701022
	Absolute	0,125
Most Extreme Differences	Positive	0,119
	Negative	-0,125
Kolmogorov-Smirnov Z		0,924
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov untuk semua variable lebih besar dari α (0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

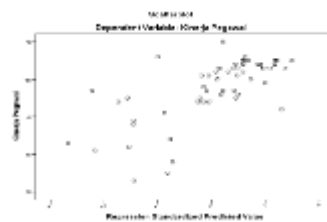
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Karakteristik Pekerjaan	0,467	2,139
Fasilitas Kerja	0,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Scatter Plot dan uji Glejser. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan grafik Scatter Plot, titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05, yang mengonfirmasi bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,441	4,458		3,688	0,001
1 Karakteristik Pekerjaan	-0,070	0,094	-0,142	-0,749	0,457
Fasilitas Kerja	-0,142	0,111	-0,242	-1,277	0,207

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 ^a	0,547	0,530	5,808

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,547 mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Sementara itu, sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Hasil Pengujian Serempak (Uji F) dapat dilihat di Tabel 1.5

Tabel 1.5 Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2118,883	2	1059,442	31,407	0,000 ^b
Residual	1754,099	52	33,733		
Total	3872,982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, karakteristik pekerjaan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 31,407 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,17 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1.6.

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,205	6,274		1,627	0,110
1 Karakteristik Pekerjaan	0,448	0,129	0,465	3,469	0,001
Fasilitas Kerja	0,378	0,153	0,331	2,471	0,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil pengujian secara parsial dapat di intepretasikan sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki nilai thitung sebesar 3,469 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,471 yang lebih besar dari

ttabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan: $Y = 10,205 + 0,448X_1 + 0,378X_2$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 10,205 menunjukkan tingkat kinerja pegawai ketika variabel karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja dianggap konstan. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,448 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,448 satuan. Sementara itu, koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,378 satuan. Dengan demikian, semakin baik karakteristik pekerjaan dan semakin memadai fasilitas kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,469 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,006 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rimbing Reynaldo Wailan (2021) dan Nasrul Halim (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel karakteristik pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 75,4 dan berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai mendorong peningkatan tanggung jawab, motivasi, dan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung teori Robbins (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang mencakup keragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,471 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,006 serta nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Napitupulu (2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 76,9 dan berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara efektif. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, cepat, dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 31,407 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,17 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Berdasarkan hasil uji parsial, karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian tugas, tingkat otonomi, keberagaman keterampilan, dan umpan balik yang diterima pegawai memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan fasilitas kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui

penyediaan fasilitas kerja yang memadai, tetapi juga melalui perancangan pekerjaan yang mampu memberikan tantangan, tanggung jawab, dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya sebesar 45,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, dimana nilai thitung sebesar 3,469 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,006 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,009 lebih kecil dari α (0,05).
3. Terdapat pengaruh fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, dimana nilai thitung sebesar 2,47 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,006 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,005 lebih kecil dari α (0,05).
4. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja terhadap kinerja, dimana Fhitung (31,407) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,17) dan Sig.á (0,000b) lebih kecil dari α 5% (0,005).
5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 10,205 + 0,448 X_1 + 0,378 X_2$ menunjukkan kinerja akan meningkat jika karakteristik pekerjaan dan fasilitas kerja baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tapanuli Tengah terus meningkatkan karakteristik pekerjaan melalui penyesuaian tugas dengan kompetensi pegawai serta penyusunan standar operasional prosedur yang jelas. Selain itu, peningkatan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan perlu dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja.

Instansi juga perlu memperhatikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti komputer, printer, jaringan internet, serta sarana pendukung operasional lainnya, khususnya bagi petugas lapangan. Penyediaan fasilitas yang memadai diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

REFERENSI

- Daniel Napitupulu. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan Helvetia Medan. *Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo*, Vol. 1 No. 3.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 2022. *Organisasi*. Edisi 17. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2024. *Manajemen*. Edisi 7. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2023. *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2023. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2021. *Perilaku Organisasi*. Edisi 14. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2023. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moenir, A.S. 2020. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nasrul Halim. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 4.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, Suad. 2023. *Manajemen Personalialia*. Edisi IX. Yogyakarta: BPFE.
- Rimbing Reynaldo Wailan. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 9 No. 2, Hal. 287–296.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2023. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.